

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KB BUKOPIN CABANG KUPANG

The influence of participatory leadership style and non-physical work environment on employee performance at Kb Bukopin Kupang Branch

Jessica A. Zina^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} jessicaangelita25@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian di KB Bukopin Cabang Kupang dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KB Bukopin Cabang Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini sejumlah 38 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS 22. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori penilaian tinggi. Peneliti juga melihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 38,7%, hal ini berarti 38,7% variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan selisihnya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap Kinerja Karyawan KB Bukopin Cabang Kupang. Hasil uji parsial menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KB Bukopin Cabang Kupang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur penting karena unsur inilah yang menggerakkan atau menjalankan perusahaan melalui pemikiran dan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dalam perusahaan, unsur sumber daya manusia dikenal dengan berbagai istilah, salah satu istilah umum yang sering digunakan ialah karyawan. Sebagai unsur penggerak, maka melekat kewajiban pada setiap karyawan untuk melaksanakan tugas, fungsi serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Bila tugas, fungsi dan

tanggung jawab dilaksanakan dengan baik dan tuntas, maka hal itu disebut sebagai prestasi kerja atau kinerja. Menurut Mahsum (2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam *strategi planning*. Aspek lain yang tidak kalah penting dalam kaitan dengan kinerja karyawan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pernakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Merujuk pada uraian di atas, maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik merupakan komponen-komponen penting yang dibutuhkan dan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, salah satunya ialah KB Bukopin Cabang Kupang. Kegiatan pra-penelitian yang dilakukan pada perusahaan ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa persoalan terkait kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ini. Hal ini secara langsung berkaitan pula dengan aspek lingkungan kerja non fisik pada perusahaan. Selain kurang harmonisnya relasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, ternyata relasi antar sesama karyawan pun demikian. Penurunan kinerja ini nyata dan sangat berpengaruh pada realisasi visi perusahaan yaitu menjadi lembaga keuangan pilihan pertama di Indonesia. Visi menjadi lembaga keuangan pilihan pertama adalah realistis dan objektif, kendati demikian visi ini hanya bisa dicapai dengan dukungan kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Kenyataan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang justru menjadi persoalan mendasar yang menghambat perusahaan dalam upaya merealisasikan visi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Siswanto (2010) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil atau prestasi kerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2017: 162), adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik

manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas (Rokib dan Santoso 2019). Pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Putusan-putusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan (Badeni 2013: 151),

Lingkungan Kerja

Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari pengertian beberapa ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau kondisi yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang memengaruhinya di dalam bekerja dan bekerja dalam satu tim.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena yang menggambarkan gaya kepemimpinan partisipatif (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada KB Bukopin Cabang Kupang, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, Observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

ANALISIS PENELITIAN

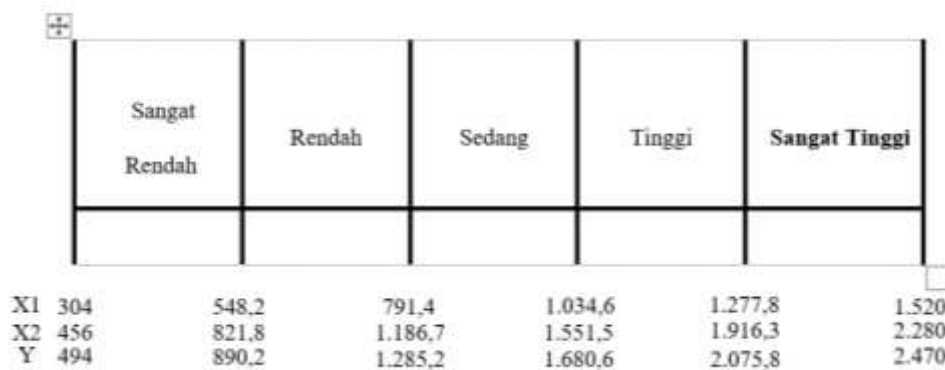
Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011).

Tabel 1
 Rentang Skor dan Kriteria penilaian variabel X1, X2, dan Y

Rentang Skor			Kriteria Penilaian
X1	X2	Y	
304-547,2	456-820,8	494-889,2	Sangat rendah
548,2-790,4	821,8-1.185,7	890,2-1.284,4	Rendah
791,4-1.033,6	1.186,7-1.550,5	1.285,4-1.679,6	Sedang
1.034,6-1.276,8	1.551,5-1.915,3	1.680,6-2.074,8	Tinggi
1.277,8-1.520	1.916,3-2.280	2.075,8-2.470	Sangat tinggi

Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1.
 Garis Kuantum Variabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis korelasi regresi linear berganda merupakan teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil olahan data menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.452	6.404		3.506	.001
	Kepemimpinan (X1)	.344	.199	.292	1.725	.093
	Lingkungan (X2)	.413	.166	.420	2.484	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 2. maka uji regresi linear berganda dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 22,452 + 0,344X_1 + 0,413X_2$$

1. Nilai a (konstanta) sebesar 22.452, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang sebesar 22.452.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (b_1) sebesar 0,344. Artinya, setiap ada kenaikan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) sebesar satu satuan, dan variabel lingkungan kerja non fisik tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja non fisik (b_2) sebesar 0,413. Artinya, setiap ada kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan, dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,413 satuan.

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan - Hipotesis 1
Langkah-langkah pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:
 - a. Menentukan hipotesis statistik
Ho : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang
Ha : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang
 - b. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi
Pada tabel 2 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 1,725 dengan nilai signifikansi 0,093.
 - c. Menentukan t_{tabel}
Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df=n-k=38-2=36$, $\alpha=5\%=0,05$ pada pengujian dua sisi maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,028
 - d. Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
 - e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} serta signifikansi dengan α
Nilai t_{hitung} (1,725) $< t_{tabel}$ (2,028) dan signifikansi (0,093) $> (0,05)$
 - f. Kesimpulan
Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,725 $< 2,028$), dan signifikansi (0,093) $> \alpha$ (0,05) dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan - Hipotesis 2
Langkah-langkah pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:
 - a. Menentukan hipotesis statistik
Ho : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang
Ha : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang

- b. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi
Pada tabel 2 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,484 dengan nilai signifikansi 0,018.
- c. Menentukan t_{tabel}
Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df=n-k=38-2=36$, $\alpha=5\%=0,05$ pada pengujian dua sisi maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,028
- d. Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} serta signifikansi dengan α
Nilai t_{hitung} (2,484) $> t_{tabel}$ (2,028) dan signifikansi (0,018) $< (0,05)$
- f. Kesimpulan
Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,484 $< 2,028$), dan signifikansi (0,018) $< \alpha$ (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang.

Uji F

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel signifikan tertentu. Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.522	2	125.261	12.690	.000 ^b
	Residual	345.478	35	9.871		
	Total	596.000	37			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Kepemimpinan (X1)

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang
 H_a : Gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang
2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi
Pada tabel 3 diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 12,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,000
3. Menentukan F_{tabel}
Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2= n-k-1 = 38-2-1= 35$, dengan tingkat $\alpha(a)$ sebesar 0,05, pada pengujian dua sisi maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,27
4. Kriteria Pengujian
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan signifikansi dengan α
 Nilai F_{hitung} (12,690) $> F_{tabel}$ (3,27) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05)
6. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui nilai $F_{hitung} = 12,690$ dan $F_{tabel} = 3,27$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian H_a diterima yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Hasil olahan data menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.387	3.142

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,387 atau 38,7%. Hal ini berarti variabel Y atau kinerja karyawan KB Bukopin Kupang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik sebesar 38,7%. Sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang relatif lemah terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang karena nilai *Adjust R Square* sebesar 0,387 lebih mendekati nol.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang. Uraian hasil penelitian di atas kemudian dirumuskan secara garis besar dan ringkas dalam kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang sangat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang.
4. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan variabel lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KB Bukopin Cabang Kupang akan tetapi pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam. Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru