



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SPBU SHELL KOTA WISATA – CILEUNGI, JAWA BARAT

David

davidbustomi13@gmail.com

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

**Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350**

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan, tanpa terkecuali SPBU Shell Kota Wisata. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk mendorong setiap karyawannya untuk bekerja dengan produktif, karena semakin tinggi produktivitas karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi laba yang akan diperoleh suatu perusahaan. Hasil penilaian *Retailer Business System* (RBS) SPBU Shell Kota Wisata yang jauh dari kata memuaskan sepanjang tahun 2021 mengindikasikan terjadinya permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran *printed out* kuesioner terhadap seluruh karyawan yang bekerja di SPBU Shell Kota Wisata berjumlah 36 responden. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda, uji signifikan parameter individual (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Employee productivity plays an important role in determining the success of a company, without exception Shell Kota Wisata Gas Station. Therefore, it is important for a company to encourage every employee to work productively, because the higher the employee's productivity at work, the higher the profit that will be obtained by a company. Unsatisfied result of Retailer Business System (RBS) assessment test indicated that there were problems in employee productivity that is allegedly caused by leadership style and employee job satisfaction. Therefore, this study aims to find out the influence of leadership style variables and job satisfaction on the employee productivity of Shell Kota Wisata Gas Station. This study uses the method of quantitative research. The data collection method used in this study was carried out through the distribution of printed out questionnaires to 36 employees of Shell Kota Wisata Gas Station. The analytical techniques used in this

study include validity testing, reliability testing, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis, individual parameter significant test (t test), and coefficient of determination (R^2). The data was processed using the IBM SPSS Statistics 20 program. This study proves that leadership style and job satisfaction have no effect on employee productivity.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Productivity

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan dan kegagalan dari sebuah perusahaan, termasuk PT. Shell Indonesia tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi dapat menjalankan kegiatan usahanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2020:2). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Keberhasilan dan kegagalan dari sebuah perusahaan, termasuk PT. Shell Indonesia tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi dapat menjalankan kegiatan usahanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2020:2). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.

SPBU Shell Kota Wisata adalah bentuk usaha kemitraan *Company Owned Dealer Operated* (CODO) antara PT. Shell Indonesia sebagai induk perusahaan dengan CV. Laksmi Berkah Lestari sebagai mitra pengelola. Saat ini SPBU Shell Kota Wisata mempekerjakan 36 orang karyawan yang terdiri dari 6 orang *site manager*, 12 orang *Forecourt Service Champion* (FSC), 8 orang *Store Service Champion* (SSC), 4 orang kasir, dan 6 orang mekanik. Demi menjaga kesetaraan kualitas produk dan pelayanan SPBU Shell di seluruh Indonesia, setiap gerai SPBU Shell dengan bentuk kepemilikan *Company Owned Dealer Operated* (CODO) akan mendapatkan penilaian *Retailer Business System* (RBS) setiap satu bulan sekali dari PT. Shell Indonesia. RBS adalah penilaian kinerja gerai SPBU Shell meliputi lima aspek kunci yakni *stock readiness*, *stock management*, *planogram*, *lube bay*, dan *forecourt selling*, dimana skor penilaian yang diharapkan oleh setiap gerai SPBU Shell adalah 100%.

Sepanjang tahun 2021, hasil penilaian RBS SPBU Shell Kota Wisata hanya tiga kali mencapai target yang telah ditetapkan, yakni 100% pada bulan Mei, Juni, dan Desember sementara pada bulan-bulan lainnya penilaian RBS SPBU Shell Kota Wisata berada di bawah angka 100%. Hasil penilaian RBS yang kurang memuaskan ini mengindikasikan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal.

Berikut adalah fenomena-fenomena pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pada SPBU Shell Kota Wisata:

1. Sebagian karyawan melakukan pekerjaan di luar dari *job description* posisi pekerjaannya. Contohnya yaitu seorang mekanik turut membantu *Forecourt Service Champion* untuk melakukan pengisian bahan bakar minyak.
2. Karyawan merasakan ketidakadilan dalam pemberian upah karena tidak adanya slip gaji.
3. Kurang terbukanya kesempatan untuk promosi jabatan dan kenaikan jenjang karir.





4. Kurangnya pengawasan dari atasan menyebabkan terjadinya banyak pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP).
 5. Terjadinya persaingan antara sesama rekan kerja yang tidak sehat.
 6. Penyampaian instruksi dari *site manager* yang terkadang tidak dimengerti oleh karyawan lain.
 7. Sebagian besar karyawan yang kurang produktif dalam bekerja dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Fenomena-fenomena yang terjadi di atas dapat mengindikasikan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata.

1.3. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan antara lain:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam mengenai materi produktivitas kerja beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.
3. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru, terutama bagi para akademisi yang berkonsentrasi dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
4. Bagi SPBU Shell Kota Wisata
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Gambaran serta masukan bagi perusahaan SPBU Shell Kota Wisata untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dan penciptaan kepuasan kerja karyawan.
5. Bagi Pihak Lain
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga diharapkan akan dapat digunakan sebagai masukan atau informasi yang mungkin bermanfaat bagi pihak lain.

1.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini antara lain:

1. H_1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. H_2 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di SPBU Shell Kota Wisata. Kuesioner menurut Sugiyono (2019:199) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuesioner diberikan secara tertutup untuk menjaga kerahasiaan jawaban responden dan menggunakan skala likert dengan lima tingkatan dari angka 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga angka 5 yang berarti sangat setuju. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 36 orang responden.

2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. *Non probability sampling* menurut Sugiyono (2019: 131) adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pendekatan yang digunakan adalah sampel total. *Sampling total* menurut Sugiyono (2019:134), adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dimana dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di SPBU Shell Kota Wisata berjumlah 36 orang.

2.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Deskriptif
4. Uji Asumsi Klasik:
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
5. Analisis Regresi Linier Berganda
6. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Nilai *Pearson Correlation* untuk setiap butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan lebih besar daripada r Tabel yaitu 0,329. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Nilai *Pearson Correlation* untuk setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja lebih besar daripada r Tabel yaitu 0,329. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.





3. Produktivitas Kerja

Nilai *Pearson Correlation* untuk setiap butir pernyataan variabel produktivitas kerja lebih besar daripada r Tabel yaitu 0,329. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja lebih besar daripada 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.3 Analisis Deskriptif

1. Profil Responden

- Berdasarkan jenis kelaminnya, mayoritas responden berjenis kelamin pria dengan persentase 61,1% atau 22 responden.
- Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan persentase 50% atau 18 responden.
- Berdasarkan pendidikan terakhirnya, mayoritas responden berpendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan persentase 88,9% atau 32 responden
- Berdasarkan lama bekerjanya, mayoritas responden telah bekerja di SPBU Shell Kota Wisata selama 1-5 tahun dengan persentase 80,6% atau 29 responden

2. Analisis Variabel Berdasarkan Jawaban Responden

- Secara keseluruhan nilai rata – rata variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,68. Dengan selang kepercayaan 95% interval variabel gaya kepemimpinan berada pada angka 3,59 – 3,78. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan keyakinan 95%, responden setuju terhadap butir-butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan.
- Secara Keseluruhan nilai rata – rata variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,78. Dengan selang kepercayaan 95%, interval variabel kepuasan kerja berada pada angka 3,66 – 3,90. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan keyakinan 95%, responden setuju terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja.
- Secara Keseluruhan nilai rata – rata variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,55. Dengan selang kepercayaan 95%, interval variabel kepuasan kerja berada pada angka 3,37 – 3,73. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan keyakinan 95%, responden setuju terhadap butir-butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja.

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,131 lebih besar daripada 0,05, sehingga H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Nilai *Sig.* dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,893 dan nilai *Sig.* dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,846, dimana kedua nilai *Sig.* tersebut lebih besar daripada 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



c. Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,963 atau lebih besar daripada 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebesar 1,039 atau lebih kecil daripada 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen terbebas dari multikolinearitas.



Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menghasilkan persamaan $Y = 29,253 + 0,125 X_1 + 0,230 X_2$. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,253 menandakan apabila nilai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0, maka produktivitas kerja akan bernilai 29,253.
- Nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,125 menandakan apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,125.
- Nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,230 menandakan apabila variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,230.

3.6 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Nilai t hitung dari variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,639 < Tabel yaitu sebesar 2,034 artinya terima H_0 atau dengan kata lain variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) secara individual tidak dapat mempengaruhi variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y). Sedangkan nilai t hitung dari variabel independen kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 1,408 < t Tabel yaitu 2,034 artinya terima H_0 atau dengan kata lain variabel independen kepuasan kerja (X_2) secara individual tidak dapat mempengaruhi variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

3.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* senilai 0,024 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 24% sedangkan untuk sisanya yaitu 76% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

3.8 Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari uji signifikan parameter individual (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 0,639. Dikarenakan nilai t hitung < t Tabel yaitu 2,034 maka H_1 ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari uji signifikan parameter individual (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,408. Dikarenakan nilai t hitung < t Tabel yaitu 2,034 maka H_2 ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap SPBU Shell Kota Wisata adalah sebagai berikut:

1. Retailer atau pimpinan tertinggi perlu untuk meningkatkan kontrol terhadap kegiatan operasional SPBU Shell Kota Wisata, guna memastikan bahwa setiap instruksi yang diberikan oleh site manager telah dimengerti oleh setiap karyawan yang sedang bertugas.
2. Pengadaan dan pengaplikasian alat pengukur kinerja karyawan atau *Key Performance Indicator* (KPI), sehingga pemberian upah dapat dilakukan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan atau *merit system* yang diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan SPBU Shell Kota Wisata.
3. Memberikan *coaching* atau pelatihan keterampilan kerja kepada karyawan, untuk meningkatkan kompetensi dan mempermudah karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan serta melakukan *counseling* apabila kegagalan karyawan untuk mencapai target perusahaan disebabkan oleh permasalahan pribadi karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan reward berupa insentif kepada para karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui targetnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.