



**ANALISIS EFEKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM MEMBUAT
KAP LAMPU DI PT. VALENSI CAHAYA PERSADA**

Chandra Suryo Martanto¹, Dedi Diana², Dimas Alvian Akil³, Muhamad Tegar⁴

chandrasuryomartanto@gmail.com¹, dedidiana257@gmail.com², dimasalvianakil0@gmail.com³

Universitas Pamulang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas karyawan dalam membuat kap lampu di PT. Valensi Cahaya Persada. Berdasarkan kegiatan kerja praktik yang dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memiliki karakteristik tertentu, seperti kemampuan dalam memerankan peran mereka dengan baik, memberikan bimbingan dan dukungan yang mendukung, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menyelesaikan tugas dengan baik, dapat dipercaya dalam menjalankan tanggung jawab mereka, bekerja sesuai prosedur dan jadwal, serta berkontribusi dalam kerjasama tim. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Valensi Cahaya Persada dalam upaya meningkatkan efektivitas karyawan dalam proses pembuatan kap lampu. Temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan yang mendukung dan menciptakan kepuasan kerja sebagai faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci: *Efektivitas Karyawan, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

PT. Valensi Cahaya Persada didirikan pada tahun 2017 dengan akta notari No dan Tanggal SK pengesahan: AHU-0155570.AH.01.11.TAHUN 2017 Nama Notaris: Raden Rience Cahyanawaty,S.H.,M.Kn., merupakan Perusahaan Pemula Berbasis Teknologi (PPBT) bergerak dalam bidang manufaktur dengan memproduksi kap lampu listrik TL-LED. Perusahaan mendapat pendampingan dari Balai Inkubator Bisnis-BPPT, bekerja dengan sebuah visi yang kuat yaitu “menjadi perusahaan perlengkapan pencahayaan elektrik terdepan yang berkualitas tinggi berbasis teknologi inovasi produk untuk kepuasan pelanggannya”. Visi ini menjadi mata pengelihatian yang tajam agar gerak langkah perusahaan dapat senantiasa terarah dan terkendali.

Valex folifix (valensi material extrusion for lighting fixtures) merupakan brand dari kap lamu yang diproduksi oleh PT. Valensi Cahay Persada yang merevolusi industri kap lampu dengan teknologi MFA (Manufactur For Assembly), Teknologi AATO (Automatic

Assembly To Order), Teknologi Portable Factory. Produk ini memiliki register paten P00201900147, merk dagang D002017064058, Uji Luminaire SNI 04-6973.2.1: 2005.

Valex Folifix ini bekerja seperti LEGO, Part Knockdown menyederhanakan jumlah spare part menjadi hanya lima varian untuk ratusan peluang transformasi bentuk lighting fixtures yang diperoleh sebagai hasil minimasi algoritma dalam metode optimasi. Produk ini meringkas ruang simpan dan mengefisienkan distribusi. Sejak tersedia sebagai bilah-bilah raw material, maka perakitannya dapat menggunakan tangan kosong. Lebih ringkas, lebih berkualitas, lebih indah, dengan harga yang tetap kompetitif. Produk yang segera terbit SNI nya ini sangat terpercaya keandalannya sebagai produk lighting fixtures. Menggunakan 100% kandungan bahan lokal AL 6063 dan segala jenis material ekstrusi lainnya.

PT. Valensi Cahaya Persada dalam bentuk paten utama pada brand Valex Folifix telah mengantarkan idea di hulu berupa kap lampu bongkar pasang menjadi produk yang real siap pakai dengan tingkat kesiapan teknologi level 9 yang termutakhir di hilir hingga diterima dan siap diserap pasar secara besar-besaran. Buktinya, sebelum material datang, sudah banyak letter of intens secara tertulis maupun secara lisan yang merepresentasikan minat pembeli. Bahkan dalam bentuk surat PO penjualan telah terjadi sebanyak omset beberapa ratus juta rupiah di bulan pertama saat bahan baku aluminium diterima.

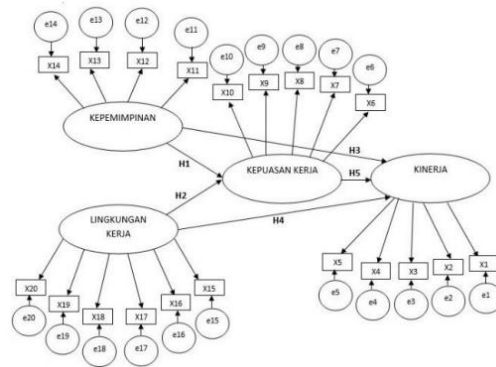
PT. Valensi Cahaya Persada adalah salah satu tenant pemenang penghargaan Technopreneurships 2016 di TBIC, Pemenang hibah IBT 2017 Kemenristekdikti, dan Pemenang hibah INBISTEK 2018 Puspiptek. Dalam mengelola dana hibah ini dan dalam merintis usahanya perusahaan mendapat pendampingan melekat dari Balai Inkubator Teknologi (BIT) BPPT dan juga pendampingan para Coach dri FBI yang ditunjuk TBIC. Ini semua menambah prestise dan keyakinan bahwasanya PT. Valensi Cahaya Persada telah mendapat pendidikan dan pelatihan bisnis berkelas agar senantiasa digunakan sebagai bekal menghadapi tantangan-tantangan bisnis ke depan. Dengan INBISTEK 2018, Valex Folifix menemukan panggunanya.

METODE DAN HASIL PEMBAHASAN

1. Tahapan Analisis Partial Least Square (PLS)

Diagram alur tampak seperti gambar yaitu Hierarki Model Partial Least Square (PLS) untuk kasus menganalisis pengaruh antara variable eksogen dengan variable endogen. analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap:

1. Analisa outer model;
2. Analisa inner model;
3. Pengujian Hipotesa. Untuk pengujian Hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya.



(Sumber: Jurnal Efektivitas Karyawan, 2019)

Gambar 1. Hierarki Model Partial Least Square (PLS)

2. Karakteristik Responden

Berikut adalah beberapa karakteristik yang umumnya relevan ketika membahas efektivitas karyawan:

1. **Kompetensi:** Karyawan efektif biasanya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas dan tanggung jawab mereka serta mampu menjalankannya dengan baik;
2. **Motivasi:** Karyawan yang efektif biasanya memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Mereka memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa terlibat dalam apa yang mereka lakukan;
3. **Komunikasi:** Kemampuan komunikasi yang efektif adalah karakteristik penting bagi karyawan. Mereka mampu berkomunikasi dengan jelas dan efisien, baik secara lisan maupun tulisan. Mereka mendengarkan dengan baik, memahami instruksi dengan baik, dan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan dengan baik;
4. **Kerjasama:** Karyawan yang efektif biasanya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Mereka memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain, menghargai pendapat orang lain, dan bekerja menuju tujuan bersama;
5. **Adaptabilitas:** Karyawan yang efektif biasanya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Mereka fleksibel dalam menghadapi tantangan baru, dapat mengatasi perubahan yang tak terduga, dan siap untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru;
6. **Tanggung jawab:** Karyawan efektif biasanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Mereka dapat mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, memenuhi tenggat waktu, dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan;

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis karakteristik responden penelitian maka dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu pengelompokkan menurut umur, tingkat pendidikan dan masa kerja pada PT. Valensi Cahaya Persada.

3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) indikator sebagai dasar pengukurannya, yaitu : pemimpin mampu menerapkan peranannya dalam melakukan suatu tugas dan memerintahkan karyawannya untuk mencapai tujuan; pemimpin selalu memberikan bimbingan, dorongan, arahan yang bersifat supportif dan mampu memberikan ide-ide; pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan; pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan tepat. kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Identifikasi Kinerja Karyawan

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

5. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam angket (instrumen yang digunakan) valid. Setelah dilakukan proses validasi, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing indikator adalah valid, karena memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sebagaimana yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator/Konstruk	Nilai Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan:		
X11	0,923	<i>Valid</i>
X12	0,940	<i>Valid</i>
X13	0,892	<i>Valid</i>
X14	0,957	<i>Valid</i>
Lingkuan Kerja:		
X21	0,818	<i>Valid</i>
X22	0,571	<i>Valid</i>
X23	0,740	<i>Valid</i>
X24	0,850	<i>Valid</i>
X25	0,778	<i>Valid</i>
X26	0,749	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja:		
Y11	0,767	<i>Valid</i>
Y12	0,819	<i>Valid</i>
Y13	0,673	<i>Valid</i>
Y14	0,840	<i>Valid</i>
Y15	0,763	<i>Valid</i>
Kinerja:		
Y21	0,871	<i>Valid</i>
Y22	0,889	<i>Valid</i>

Y23	0,767	<i>Valid</i>
Y24	0,824	<i>Valid</i>
Y25	0,891	<i>Valid</i>

(Sumber: PT. Valensi Cahaya Persada, 2023)

Berdasarkan hasil Tabel hasil koefisien korelasi dari kepemimpinan X11 sebesar 0,923 ; X12 sebesar 0,940 ; X13 sebesar 0,892 ; X14 sebesar 0,957. Setiap pernyataan nilai koefisien korelasinya $> 0,30$ sehingga semua pernyataan adalah valid dengan kriteria uji validitas baik.

Hasil koefisien korelasi dari lingkungan kerja X21 sebesar 0,818 ; X22 sebesar 0,571 ; X23 sebesar 0,740 ; X24 sebesar 0,850 ; X25 sebesar 0,778 ; X26 sebesar 0,749. Setiap pernyataan nilai koefisien korelasinya $> 0,30$ sehingga semua pernyataan adalah valid dengan kriteria uji validitas baik.

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen dapat dipercaya, handal dan akurat. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha based on Standardized Items $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Indikator/Konstruk	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	0,942	Reliabel
Lingkuan Kerja	0,846	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	Reliabel
Kinerja	0,883	Reliabel

(Sumber: PT. Valensi Cahaya Persada, 2023)

Hasil uji reliabilitas kepemimpinan (X1) pada Tabel 2.2, Cronbach Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,942. Nilai Cronbach Alpha Based on Standardized Items $> 0,60$ sehingga konstruk kepemimpinan adalah reliabel dengan kriteria uji reliabilitas baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan kerja praktek yang dilakukan di PT. Valensi Cahaya Persada ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengamatan dan pembahasan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki karakteristik, antara lain mampu menerapkan perannya dalam melakukan suatu tugas dan memerintahkan karyawannya untuk mencapai tujuan, selalu memberikan bimbingan, dorongan, arahan yang bersifat supportif dan mampu memberikan ide-ide, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan;
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, karyawan

dapat mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal, karyawan hadir tepat waktu, karyawan mampu bekerjasama dengan semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia,A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Badung. E-journal Manajemen Universitas Udayana, 3(1), 29-44.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No.1 Agustus 2014.
- Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dharmanegara, I.B.Agung. Sitiari, Ni Wayan.Wirayudha, I. Dw. Gd.Ngurah. 2016. Job Competency And Work Environment : The Effect On Job Satisfaction And Job Performance Among SMEs Worker. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN : 2319-7668. Vol.18, Issue 1.Ver.II (Jan 2016).PP 19-26.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Islam, N. N. M. I. (2021). Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Pengguna Elektronik Rekam Medis. Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal, 11(3), 579-586.
- Kurniawan, Albert. (2011). SPSS Serba-Serbi Analisis Statistika Dengan Cepat Dan Mudah. Jakarta: Jasakom.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. Jurnal TABULARASA PPS UNIMED, 6(1), 87– 97.
- P. Prihatin, W. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). Analysis Of Use Of Work Loads On The Effectiveness Of Work With Work Satisfaction As An Intervening Variable In PT Visionland Karangjati Semarang District. Journal Of Management:Jurnal Imiah Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Pandanaran, 5(5) April 2019.
- Rido, Umar, A., & Nongkeng, H. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. YUME : Journal of Management. 2(1).
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta: Kencana Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Wahid, A. (2018). Analisis Risiko Keselamatan Kerja Dengan Metode Hirarc Pada Proses Produksi Tahu Di Ukm Sumber Rezeki. JKIE (Journal Knowledge Industrial Engineering), 5(2), 81-90.
- Willy Abdillah dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS). Yogyakarta. CV: ANDI OFFSET.