

**PENGARUH *IDLE TIME*, HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SNEAKERZONE  
(STUDI KASUS PT ZONA KARYA NUSANTARA CABANG KOTA KEDIRI)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S, M.)

Pada Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**ASTRIE DWIKA FLACITA DAMAYANTI**

NPM 18.1.02.02.0127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2022**

Skripsi oleh:

**ASTRIE DWIKA FLACITA DAMAYANTI**

NPM: 18.1.02.02.0127

Judul:

**PENGARUH *IDLE TIME*, HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SNEAKERZONE  
(STUDI KASUS PT ZONA KARYA NUSANTARA CABANG KOTA KEDIRI)**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 11 Juli 2022

Pembimbing I

Dian Kusumaningtyas, M.M

---

NIDN: 0703108302

Pembimbing II

Rony Kurniawan, M.M

---

NIDN: 0730076804

Skripsi oleh:

ASTRIE DWIKA FLACITA DAMAYANTI

NPM: 18.1.02.01.0127

Judul:

**PENGARUH *IDLE TIME*, HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SNEAKERZONE  
(STUDI KASUS PT ZONA KARYA NUSANTARA CABANG KOTA KEDIRI)**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: .....

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Zulistiani, S.Pd., M.M.

Mengetahui, 11 Juli 2022

Dekan FEB

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Astrie Dwika Flacita Damayanti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 04 Maret 2000

NPM : 18.1.02.01.0127

Fak : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2022

Yang Menyatakan

ASTRIE DWIKA F.D.

NPM: 18.1.02.01.0127

Motto:  
*“GOD BIGGER THAN YOUR PAST”*

Kupersembahkan karya ini untuk:

**Terimakasih kepada TUHAN YESUS atas berkat kasihnya.**

**Seluruh keluargaku terutama bapak, kakak dan orang yang aku sayangi yang selalu support dan mendukung setiap keputusan yang aku ambil.**

**Teman – teman yang selalu support dan membantu.**

**Teman – teman di Sneakerzone Kediri**

## ABSTRAK

**Astrie Dwika Flacita Damayanti:** Kinerja Karyawan Sneakerzone Ditinjau dari *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

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

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari 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 yaitu adalah seluruh karyawan 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 normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variable *Idle Time* diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $5,678 > 1,684$ . Hubungan Antar Karyawan diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $3,415 > 1,684$ , Gaya Kepemimpinan diperoleh  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu  $1,684 \geq 1,684$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable *Idle Time*, Hubungan Antar karyawan serta Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Adjusted R Square yang didapat adalah 0,665. Hal ini berarti 66,5% *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan menjelaskan Kinerja Karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 33,5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatNya berlimpah – limpah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *IDLE TIME*, HUBUNGAN ANTRA KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SNEAKERZONE (STUDI KASUS PT ZONA KARYA NUSANTARA CABANG KOTA KEDIRI)”**. Dengan baik, guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Selesainya skripsi ini tentunya terwujud berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung titik oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dian Kusumaningtyas, M.M. selaku pembimbing I yang telah memberi motivasi, nasehat, dan pengarahan dalam penyusunan seminar proposal.
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku pembimbing II yang telah memberi motivasi, nasehat, dan pengarahan dalam penyusunan seminar proposal.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis
7. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doanya
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman – teman satu angkatan 2018 khususnya kelas 4E yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan seminar proposal ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati untuk kemajuan dan perbaikan penulisan selanjutnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Kediri, 11 Juli 2022

Astrie Dwika Flacita Damayanti



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi

i

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis .....	12

### BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori .....	14
1. Kinerja Karyawan .....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	15

c.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
1.	Faktor Individu .....	16
2.	Faktor Lingkungan .....	16
d.	Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.	<i>Idle Time</i> .....	18
a.	Pengertian <i>Idle Time</i> .....	18
b.	Indikator <i>Idle Time</i> .....	19
3.	Hubungan Antar Karyawan .....	19
a.	Pengertian Hubungan Antar Karyawan .....	19
b.	Faktor Hubungan Antar Karyawan .....	21
c.	Indikator Hubungan Antar Karyawan .....	22
4.	Gaya Kepemimpinan .....	23
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	23
b.	Teori Gaya Kepemimpinan .....	25
c.	Jenis Gaya Kepemimpinan .....	27
d.	Ciri – Ciri Gaya Kepemimpinan.....	29
e.	Indikator Gaya Kepemimpinan .....	31
B.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	32
C.	Kerangka Berpikir.....	36
D.	Kerangka Konseptual.....	39
E.	Hipotesis.....	40

### BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Variabel Penelitian.....	42
a)	Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
a)	Variabel Dependen (Y) .....	42
b)	Variabel Independen (X).....	42
b)	Definisi Operasional Variabel.....	43
a)	Kinerja Karyawan (Y).....	43
b)	<i>Idle Time</i> (X1) .....	44

c) Hubungan Antar Karyawan (X2).....	45
d) Gaya Kepemimpinan (X3).....	47
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	48
1. Pendekatan Penelitian .....	48
2. Teknik Penelitian .....	48
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
1. Tempat Penelitian .....	49
2. Waktu penelitian .....	49
D. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi Penelitian.....	49
2. Sampel Penelitian.....	50
E. Instrumen Penelitian .....	50
1. Pengembangan Instrumen.....	51
2. Uji Instrumen .....	52
a) Uji Validitas .....	53
b) Uji Realibilitas.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Sumber Data.....	55
a) Sumber Data Primer .....	56
b) Sumber Data Sekunder.....	56
2. Langkah – langkah Pengumpulan Data .....	57
a) Kuesioner .....	57
b) Observasi .....	57
c) Wawancara .....	57
d) Studi Kepustakaan.....	57
G. Teknik Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif .....	58
2. Analiis Kuantitatif.....	58
a) Uji Asumsi Klasik .....	58
1) Uji Multikolinieritas.....	59

2) Uji Heteroskedastisitas.....	60
3) Uji Autokolerasi .....	61
4) Uji Normalitas .....	61
3. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	62
4. Koefisien Determinasi .....	63
5. Uji Hipotesis .....	64
a) Uji Parsial (Uji t).....	64
b) Uji Simultan (Uji F) .....	65

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
B. Deskripsi Data Responden.....	69
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Sneakerzone.....	71
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Idle Time</i> .....	73
3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Antar Karyawan .....	75
4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	77
C. Analisis Data.....	79
1. Uji Asumsi Klasik.....	79
a) Uji Normalitas.....	79
b) Uji Multikolonieritas.....	79
c) Uji Autokolerasi .....	80
d) Uji Heteroskedastisitas .....	81
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	82
D. Pengujian Hipotesis.....	84
1. Uji t .....	84
2. Uji F .....	85

E. Pembahasan.....	86
1. Pengaruh <i>Idle Time</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
2. Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
 BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	90
B. Implikasi.....	91
1. Implikasi Teoritis .....	91
2. Implikasi Praktis .....	91
C. Saran.....	92
1. Bagi Perusahaan.....	92
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	93
3. Bagi Karyawan Sneakerzone .....	93
4. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri .....	93
 DAFTAR PUSTAKA .....	94
 LAMPIRAN.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	45
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian .....	48
Tabel 3.3 Skala Likert Pertanyaan .....	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas .....	53
Tabel 4.1 Posisi Jabatan Sneakerzone .....	70
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Idle Time</i> .....	73
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Antar Karyawan ...	75
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan .....	77
Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas.....	80
Tabel 4.7 Uji Autokolerasi.....	80
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi .....	83
Tabel 4.10 Uji t .....	84
Tabel 4.11 Uji F .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	98
Lampiran II.....	102
Lampiran III .....	106
Lampiran IV .....	108
Lampiran V .....	109
Lampiran VI.....	111
Lampiran VII.....	112



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pasca Pandemi Covid-19 sebagian besar aktivitas diluar rumah sudah diperbolehkan, banyak perusahaan besar sudah mulai aktif beroperasi didalam perusahaan, semua operasional berjalan sediakala sebelum terjadi pandemi covid-19, hal tersebut sangat berdampak bagi seluruh karyawan terutama sistem kerja *WFH* atau *Work From Home* sudah dijalani dan menjadi kebiasaan hampir kurang lebih 1 tahun lamanya.

Perpindahan dari *Work From Home* ke *Work from Office* sangat berdampak bagi sebagian besar karyawan, terutama pada bagian kinerja karyawan dimana sebelumnya saat *Work From Home* pekerjaan bisa dilakukan bersamaan dengan hal lain namun ketika mulai *Work From Office* pekerjaan sudah tidak bisa dilakukan bersamaan dengan hal lain ditambah faktor peraturan perusahaan yang tidak memperbolehkan melakukan beberapa hal yang biasanya dapat dilakukan dirumah ketika sedang bekerja.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai

pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo,2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner). Selain itu, Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan bahwa setiap kerayawannya memiliki kinerja yang baik demi keberlangsungan hidup dan masa depan perusahaan.

Jam *Idle* atau yang biasa dikenal dengan sebutan *Idle Time* merupakan waktu jeda istirahat selama beberapa menit, *Idle Time* berbeda dengan jam istirahat dimana jam idle hanya berlangsung selama 15 menit hingga 30 menit. Menurut beberapa ahli Jam *Idle* atau *Idle Time* memiliki berbagai makna atau arti tergantung industri atau manajemen yang berlaku namun jika ditarik garis besar pengertian jam *idle* mengarah pada waktu jeda atau mengganggu suatu barang hingga seseorang di saat jam kerja berlangsung karena suatu hal.

Menurut Dirgahayu (1999) “*Idle Time* adalah waktu yang terpakai oleh kapal selama bertambat didermaga yang tidak digunakan untuk kegiatan bongkar muat dan berada didalam jam kegiatan bongkar muat (misalnya kegiatan yang terhenti karena hujan)”.

Menurut Feri Setiawan, (2016) “*Idle Time* yaitu waktu mengganggu selama jam kerja (*berth working time*), yang disebabkan antara lain hujan, menunggu muatan, menunggu dokumen, alat rusak, dan lain-lain” Waktu mengganggu (*Idle Time*) adalah waktu ketika pekerjaan berguna yang seharusnya bisa dilakukan tidak dilakukan. Penyebabnya bisa berbagai hal mulai dari mati listrik, gangguan sistem, terputusnya jaringan, mesin macet, bahkan cuaca ekstrem. Biasanya istilah *Idle Time* digunakan dalam bahasa mesin yang artinya waktu dimana mesin atau komputer berhenti atau terjeda selama beberapa menit sehingga membuat beberapa pekerjaan menumpuk dan mengakibatkan kerugian kecil hingga sedang, namun dalam penelitian kali ini penulis akan memaparkan istilah *Idle Time* dalam manajemen sumberdaya manusia yang berlaku di Sneakerzone Kediri.

Istilah *Idle Time* yang digunakan di Sneakerzone Kediri mengacu pada waktu menganggur selama 15 menit yang dapat digunakan karyawan untuk beristirahat sebentar selama jam kerja atau jam efektif di store yang selanjutnya karyawan dapat melanjutkan pekerjaannya, namun bila sudah melewati batas waktu 15 menit karyawan akan mendapat sanksi *Idle Time* atau yang biasa disebut jam *idle*. Adanya sistem *Idle Time* ini sama halnya seperti di perusahaan – perusahaan lain yang mana digunakan untuk tetap mengefektifkan waktu yang ada namun tetap memperhatikan kondisi dari setiap karyawan yang bekerja, salah satu faktor inilah yang membuat karyawan tetap merasa nyaman saat bekerja walaupun ditengah aktivitas kantor atau tugas yang menumpuk.

Selain faktor *Idle Time* ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu hubungan antar karyawan atau relasi antar sesama rekan kerja, walaupun terdengar simpel namun menurut survey yang beredar faktor inilah yang dapat berpengaruh besar dalam kinerja seorang karyawan.

Hubungan kerja antar sesama karyawan atau bisa juga disebut hubungan kerja horizontal yang memiliki arti sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun diluar organisasi dalam strata atau tingkat yang sama, Hubungan kerja dengan sesama karyawan di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Bila hubungan antar sesama rekan kerja

terganggu atau terdapat masalah akan segera menimbulkan suatu kendala yang dapat menghambat kelancaran tugas yang dikerjakan, jika suatu hubungan dengan rekan kerja terganggu seseorang akan merasa tidak nyaman dan tidak leluasa dalam berdiskusi sehingga dapat menimbulkan *miscommunication* serta tidak adanya kesadaran yang timbul akibat rusaknya hubungan antar rekan kerja.

Tidak bisa dipungkiri bila hubungan antar rekan kerja terdapat masalah maka dikemudian hari akan timbul konflik antar karyawan yang dapat menurunkan kualitas kerjasama, kepercayaan dan kinerja karyawan, sehingga cepat atau lambat bila tidak segera diselesaikan karyawan akan mengundurkan diri dan perusahaan harus mencari pengganti bagi posisi yang kosong tersebut ditengah persaingan antar perusahaan juga semakin ketat dikutip dalam Dhian Rosalina et al. (2018). Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan.

*Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) berfungsi untuk memotivasi karyawan, membangkitkan motif mereka, dan menggugah daya gerak mereka untuk dapat bekerja lebih giat dan

dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya. Serta *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Dhian Rosalina et al. (2018), yang menunjukkan bahwa variable *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi Gaya Kepemimpinan bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya.

Menurut beberapa ahli Gaya Kepemimpinan memiliki arti. Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Wukir, 2013:134) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Definisi dari kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerjasama didalam maupun diluar perusahaan. terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Berdasarkan penelaahan studi empiris, ditemukan gap lietaratur dimana pengaruh variabel Hubungan Antar Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif sedangkan pengaruh variabel Idle Time terhadap Kinerja Karyawan adalah ambigu. Dengan kata lain bahwa sebagian peneliti menemukan bahwa Hubungan Layanan dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Widi, 2019; Agus, 2018; Maria, 2018; Afif , 2019) dan peneliti lain menemukan bahwa Idle Time tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Eldiana, 2019; Ninis, 2017). Sekarang menjelaskan bahwa apabila pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain belum konklusif, maka peneliti



berikutnya dapat mempertimbangkan variabel moderasi, tetapi variabel moderasi tersebut harus pernah diuji sebelumnya sebagai variabel bebas.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sneakerzone Kediri merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Zona Karya Nusantara yang berlokasi di Kota Malang tepatnya di Jl. Soekarno Hatta No.28, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. PT. Zona Karya Nusantara berdiri sejak tahun 2013 tanggal 13 Agustus, perusahaan ini bergerak dibidang sepatu, jersey maupun perlengkapan olahraga lainnya khusus brand lokal yang saat ini sudah merambah ke produk – produk brand lokal lainnya yang tidak hanya seputar olahraga saja.

Perkembangan perusahaan yang bertumbuh secara signifikan membuat PT. Zona Karya Nusantara mengembangkan sayapnya kembali dengan membuka cabang baru yaitu Sneakerzone di Kota Kediri pada bulan Mei 2022 lalu. Grand Opening yang menghadirkan kipper kebanggaan Tim Nasional Indonesia yaitu Nadeo Argawinata disambut antusias oleh warga Kota Kediri dan sekitarnya. Berkat hal tersebut semakin banyak orang yang mengenal Store

Sneakerzone Kediri, banyaknya pengunjung sejak pembukaan Store bulan mei lalu menghadirkan tantangan baru bagi Sneakerzone Kediri yaitu karyawan cabang yang hanya ada 4 karyawan dan 2 karyawan di setiap shiftnya sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan yang bertugas.

Tak hanya Sneakerzone Kediri banyaknya perusahaan – perusahaan baru dengan usaha yang sejenis mulai bermunculan dengan menawarkan pelayanan yang memiliki keunggulan tersendiri. Hal ini juga dirasakan Sneakerzone yang berada baru saja hadir dikota Kediri, yang mulai dikenal oleh warga Kota Kediri dan sekitarnya sebagai penyedia kebutuhan sepatu olahraga, *style*, dan aksesoris *sport* milik brand lokal.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka masalah penelitian dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya karyawan yang masih tidak menaati sistem *idle time* yang telah ditetapkan oleh perusahaan (dimana boleh tidak melakukan apa – apa selama 15 menit) yang mana mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang akhirnya dilimpahkan ke shift berikutnya.
2. Kualitas hubungan antar karyawan yang kurang baik karena adanya sikap tidak mau diatur karena perbedaan umur menyebabkan seringnya terjadi kesalahpahaman hingga ketegangan ditempat kerja sehingga menghambat operasional perusahaan.

3. Perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh team leader menjadi bumerang bagi team leader sendiri karena ada karyawan yang akhirnya tidak dapat menghormati team leader karena menganggap team leader gampang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada Pengaruh *Idle Time*, Hubungan antara Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Karyawan di Sneakerzone Kediri.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Idle Time* berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial?
2. Apakah Hubungan Antar Karyawan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial?
4. Apakah *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial?

### **E. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka dapat dirumuskan sebagai berikut tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh signifikan *Idle Time* terhadap Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial
2. Untuk mengetahui bagaimana dan menganalisis pengaruh signifikan Hubungan Antar Karyawan, terhadap Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sneakerzone secara parsial

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini berikut manfaat dari hasil penelitian yang dapat diambil :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi dunia pendidikan khususnya pada Mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri Jurusan Manajemen yang mengambil penjurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga dapat digunakan sebagai referensi dan bahan kajian pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Jam Idle, Hubungan Antar Karyawan, dan Kinerja Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Sneakerzone pada PT. Zona Karya Nusantara.

## 2. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian yang diambil manfaat praktis yang hendak dicapai oleh penulis sebagai berikut :

### a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara mempertahankan Kinerja Karyawan pasca pandemic Covid-19 yang ditinjau dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *Idle Time*, Hubungan antar karyawan dan kinerja Gaya Kepemimpinan.

### b. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Sebagai arsip dan bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

### c. Bagi Perusahaan

Sebagai arsip dan bahan penilaian perusahaan terhadap penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat menjadi salah satu bahan acuan perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Banuwati, Ninis, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Tranformasi). Jakarta
- Bintarti,Surya. 2015. METODOLOGI PENELITIAN Ekonmi Manajemen. JAKARTA. PT.Mitra Wacana Media dan Pelita Bangsa.
- Dewi, Ayu Diana. 2019 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Surabaya
- Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Dwiyant, Rizki. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja” (Studi kasus pada PT. Morich Indo Fashion Semarang) *Journal Of Management*, Vol 01, No.1
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta : Bumi Aksara
- Juwita, Eldiana. 2019. Analisis Keseimbangan Lini Dan Usulan Perbaikan Menggunakan Metode Line Balancing Di Pt. Xyz. Volume 2. Jurnal seminar dan konferensi nasional IDEC. Surakarta.
- Kotler P, Armstrong G. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jakarta: Erlangga; 2016.

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I. and Pasaribu, F. ‘Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 129–147. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3650. 2019

Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, Adib. 2021. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA: *Jurnal Inovasi Penelitian*. Volume 1. Jakarta;

Ochoa, Carlos. 2017. *New implementation of Work Sampling Analysis for validating the Present Idle Time Indicator of Maintenance and Ship Repairing Business Line of Cotecmar. Volume 10. Journal of Ciencia y tecnología de buques.*

Priyanto, Agus. 2018. *Kepemimpinan Tim ( Team Leadership ) UNIVERSITAS INDRAPRASTA PGRI*. Jakarta;.

Putri, Ni Luh Ayu Uparina Yanti, Satriawan, I Ketut, Sadyasmara, Cokorda Anom Bayu. Analisis Keseimbangan Lintasan Proses Produksi Roti Manis Kasur Kombinasi di PT. Indoroti Prima Cemerlang. Volume 8. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri*. Jimbaran; 2020.

Rahayu, Trisnowati. Pengaruh Idle Time Terhadap Produktivitas Bongkar-Muat.

Volume 09. Surabaya; 2021.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
Alfabeta, CV.

Tina, Sri (2019). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sultan Metal Forming  
Indonesia. Kabupaten Bekasi.

Winarso, W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). Volume 15.  
Jurnal Ilmiah akutansi dan manajemen. 2018.