

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN *LAISSEZ-FAIRE*, SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN INDUSTRI DESAIN

Davin Octavianus Chandra¹, Yanuar^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: davin.115180603@untar.stu.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: yanuar@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 15-11-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, Suasana lingkungan fisik terhadap kreatifitas pekerja dengan dimediasi rasa puas dari pekerja terhadap Karyawan di industri desain. Penelitian ini menggunakan metode metode probabilitas sampling dengan teknik purposive sampling. Kuesioner dibagikan kepada 118 pekerja yang bergerak di berbagai macam jenis desain dan pengolahan data menggunakan aplikasi PLS-SEM. Dari proses pengujian mendapatkan hasil bahwa pola gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, suasana lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kreativitas pekerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan *laissez-faire*, suasana lingkungan kerja, kreatifitas karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the Laissez-faire leadership style, the atmosphere of the physical environment on worker creativity mediated by a sense of satisfaction from workers towards employees in the design industry. This study uses the method of probability sampling method with purposive sampling technique. Questionnaires were distributed to 118 workers engaged in various types of design and data processing using the PLS-SEM application. From the testing process, the results show that the pattern of Laissez-faire leadership style, the atmosphere of the work environment has a positive and significant impact on worker creativity.

Keywords: *laissez-faire leadership style, work environment atmosphere, employee creativity*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Kebutuhan akan tingkat orisinalitas yang tinggi di sektor desain adalah dorongan untuk penelitian ini. Salah satu elemen utama yang memengaruhi daya saing dan kesuksesan bisnis di industri ini adalah kreativitas. Anderson, Potočnik, dan Zhou (2014) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide orisinal dan praktis dalam setiap situasi. Sangat penting untuk memahami elemen-elemen yang dapat menumbuhkan kreativitas karyawan dan kinerja karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kesempatan, dan interaksi untuk dapat tampil (Yanuar, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang memiliki dampak besar terhadap kreativitas pekerja. Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, menurut Faraz, Xu, dan Mammadov (2018), adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas. Mempelajari gaya kepemimpinan ini dalam konteks bisnis desain sangat menarik karena gaya ini dapat memberikan kebebasan kepada anggota staf untuk bereksplorasi dan berkreasi, yang dapat meningkatkan kreativitas mereka.

Suasana tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kreativitas karyawan selain gaya kepemimpinan. Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015), lingkungan kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan menghasilkan ide-ide orisinal. Hal ini termasuk hubungan positif antara rekan kerja, ruang kerja fisik yang menyenangkan, dan kebijakan perusahaan yang mendukung.

Meskipun demikian, tidak selalu berhubungan yang jelas antara Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, suasana lingkungan kerja terhadap kreatifitas karyawan., kepuasan kerja di antara karyawan mungkin memiliki peran moderasi yang signifikan. Gupta dan Singh (2017) menyatakan bahwa pekerja yang bahagia lebih mungkin untuk terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kreativitas. Sejumlah variabel, seperti budaya tempat kerja dan gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan suasana lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks industri desain. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan di industri desain dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kreativitas karyawan dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Menurut Northouse, P. G. (2018) Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya yang paling tidak terlibat, di mana pemimpin menyerahkan semua hak keputusan kepada bawahan dan tidak memberikan arahan atau supervisi yang signifikan. Sedangkan menurut Avolio (2011), gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat diartikan sebagai kurangnya kemampuan kepemimpinan dan ditandai dengan sikap menghindari tanggung jawab. Pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan itu sendiri dan tidak ada aturan yang ditetapkan.

Suasana lingkungan kerja

Definisi menurut Parker *et al.* (2017) Suasana lingkungan kerja mencakup persepsi karyawan tentang berbagai aspek lingkungan kerja mereka, termasuk kebijakan, prosedur, dan praktik yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Definisi menurut Kuenzi dan Schminke (2016) definisi suasana lingkungan kerja Suasana lingkungan kerja adalah penilaian kolektif dari sifat-sifat yang ada dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

Kreatifitas karyawan

Suryana (2017), Suryana (2017) berpendapat kreativitas ialah memikirkan sesuatu yang berbeda dan baru. Orang yang kreatif ialah orang yang selalu memikirkan sesuatu yang baru, berbeda, bermanfaat dan mudah dipahami. Teresa M. Amabile dan Michael G. Pratt (2016), Kreativitas dalam organisasi adalah proses dinamis yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungannya, yang menghasilkan ide atau produk baru yang bermanfaat.

2. METODE PENELITIAN

Target penelitian yang sedang diteliti untuk pekerja yang bekerja di industri desain. Kemudian obyek penelitian ini adalah kreativitas karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian desain. Penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik purposive sampling. Kuesioner dibagikan kepada 118 Pengolahan data. Penelitian ini dijalankan di software SmartPLS versi 4.1.0.0. Berikut hasil analisis data model eksternal yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta model internal yang meliputi koefisien determinasi (R^2), prediksi *goodness of fit* (Q^2), *effect size* (f^2), koefisien jalur dan pengujian hipotesis.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan Laissez-faire	• Minimnya Arahan dan Kontrol	Likert
		• Delegasi Tanggung jawab	
		• Keterlibatan minimal dalam pengambilan keputusan	
		• Kurangnya dukungan dan bimbingan	
2	Suasana lingkungan kerja	• Kondisi fisik lingkungan kerja	Likert
		• Hubungan antar karyawan	
		• Keselamatan dan kesehatan kerja	
3	Kreatifitas Karyawan	• Penghasilan ide baru	Likert
		• Kebebasan bereksperimen	
		• Inisiatif dan inovasi	
		• Kolaborasi dan kerjasama	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konstruk dalam penelitian ini adalah bagian dari rangkaian analisis PLS-SEM yang dilakukan. Menurut Hair et al. (2019), jika nilai validitas konvergen pada loading factor > 0,5 dan AVE > 0,5, maka proses tersebut dianggap valid.

Tabel 2. Hasil uji *outer loading*

Variabel	(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	(Y) Kreatifitas Karyawan (<i>Employees Creativity</i>)
GKLF1	0,910	
GKLF2	0,928	
GKLF3	0,919	
GKLF5	0,929	
GKLF6	0,858	
GKLF7	0,904	
GKLF8	0,861	
GKLF9	0,894	
SLK2		
SLK3		
SLK4		
SLK5		
SLK6		
SLK9		
EC2		0,727
EC4		0,849
EC6		0,838
EC7		0,857
EC8		0,839

Terlihat bahwa hasil *loading factor* dari validitas konvergen menunjukkan nilai > 0,5, yang berarti seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 3. Hasil uji *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	0,811
(X2) Suasana lingkungan kerja	0,627
(Y) Kreatifitas karyawan	0,702

Dari Tabel 3, terlihat bahwa hasil *Average Variance Extracted* menunjukkan nilai > 0,5, yang berarti semua variabel tersebut valid (Hair et al., 2019).

Uji reliabilitas

Pengujian *Cronbach's alpha* berfungsi untuk mengukur sejauh mana hubungan positif antara setiap indikator. Skala pengujian ini berkisar dari 0 hingga 1, dengan angka 0 menunjukkan adanya bias dan angka 1 menunjukkan tidak adanya bias. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat reliabilitas konsistensi internalnya. Menurut Hair et al. (2019), nilai *Cronbach's alpha* harus lebih dari 0,7.

Tabel 4. Hasil uji *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	0,967
(X2) Suasana lingkungan kerja	0,880
(Y) Kreatifitas karyawan	0,893

Dari Tabel 4, terlihat bahwa semua hasil pada *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, yang berarti nilai tersebut reliabel. Oleh karena itu, data tersebut layak digunakan untuk tahap selanjutnya.

Uji *R-square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>
(Y) Kreatifitas karyawan	0,760

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis R^2 untuk Kreativitas Karyawan sebesar 0,760, yang berarti 76% variabel Kreativitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dan Suasana Lingkungan Kerja, sedangkan 24% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil analisis R^2 untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,450, menunjukkan bahwa 45% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dan Suasana Lingkungan Kerja, sementara 55% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, semua hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang dan lemah.

Uji *effect size*

Pengujian *effect size* (f^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar efek variabel prediktor dalam model struktural. Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian f^2 . Kriteria penilaian adalah sebagai berikut: nilai sebesar 0,02 menunjukkan efek yang kecil, nilai sebesar 0,15 menunjukkan efek yang sedang, nilai sebesar 0,35 menunjukkan efek yang besar, dan nilai kurang dari 0,02 menunjukkan tidak adanya efek (Hair et al., 2019).

Tabel 6. Hasil uji *effect size* (f^2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 4.1.0.0 (2024)

Variabel	(Y) Kreatifitas karyawan
(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	0,023
(X2) Suasana lingkungan kerja	0,355

Dalam Tabel 6, diketahui bahwa nilai *effect size* variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,023, Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,355, dan Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,272.

Setiap hasil menunjukkan efek yang berbeda. Nilai 0,023 memiliki pengaruh kecil, nilai 0,819 memiliki pengaruh besar, nilai 0,355 memiliki pengaruh besar, dan nilai 0,272 memiliki pengaruh sedang.

Path coefficient

Pengujian *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ke variabel terikat. Menurut Helm *et al.* (2009) dalam Hair *et al.* (2014) menyatakan bahwa nilai pada *path coefficient* berkisar dari -1 dan +1. Dimana apabila nilai *path coefficient* mendekati angka +1, maka artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada statistik antar variabel. Sedangkan apabila nilai mendekati angka -1, maka artinya terdapat hubungan yang tidak signifikan.

Tabel 7. Hasil uji *path coefficient*

Variabel	Sampel Asli (O)
(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i> → (Y) Kreatifitas karyawan	0,101
(X2) Suasana lingkungan kerja → (Y) Kreatifitas karyawan	0,429

Dari Tabel 7 diketahui bahwa semua nilai diantara -1 serta +1, yang artinya ada terdapat hubungan yang positif dan signifikan serta ada juga yang negatif.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat disetujui atau ditolak. Analisis ini melibatkan penggunaan nilai t-statistik dan nilai p dalam analisis jalur antar variabel (*path analysis*) yang dilakukan dengan metode *bootstrapping*.

Tabel 8. Hasil uji *bootstrapping*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
(X1) Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i> → (Y) Kreatifitas karyawan	0,082	0,097	0,086	0,954	0,340
(X2) Suasana lingkungan kerja → (Y) Kreatifitas karyawan	0,412	0,411	0,082	5,028	0,000

Uji hipotesis pertama

H1: Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 0,954 dan nilai p-values sebesar 0,340 (Tabel 8). Karena nilai t-statistics kurang dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kreatifitas Karyawan harus ditolak.

Uji hipotesis kedua

H2: Suasana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, terlihat bahwa variabel Suasana lingkungan kerja terhadap Kreatifitas Karyawan memiliki nilai t-statistics sebesar 10,272 dan nilai p-values sebesar 0,000. Nilai t-statistics yang melebihi 1,96 dan nilai p-values kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Suasana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap membangun Kreativitas Karyawan dibidang industri desain. walau tidak semua industri dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini.

Berdasarkan penilaian paling rendah pada kepuasan kerja disarankan agar perusahaan perlu melakukan survey lanjutan atas kepuasan karyawan, karena karyawan masih banyak yang belum mendapatkan kepuasan secara menyeluruh selama bekerja.

REFERENSI

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, And Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Avolio, B. J. (2011). *Full Range Leadership Development (2nd ed.)*. SAGE Publications.
- Faraz, N. A., Xu, R., & Mammadov, R. (2018). Impact of *Laissez-Faire* Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Evidence from Azerbaijan. *Journal of Business and Management*, 24(2), 1-12.
- Gupta, V., & Singh, S. (2017). Leadership and creative performance behaviors in R&D laboratories: Examining the mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 322-334
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2016). "Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature." *Journal of Management*, 42(6), 1693-1727.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2017). "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review." *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 389-416
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.