

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. AIFA PANDAWA

Mirna Herawati<sup>1</sup>, Fadrijah Hapsari<sup>2</sup>  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI  
mirmathar19@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Aifa Pandawa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode survei langsung dengan memberikan kuisioner kepada responden. Sumber data yang digunakan adalah karyawan CV Aifa Pandawa dengan responden sebanyak 43 karyawan. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner (angket). Dari hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* sebesar  $r = 0,769$  berada dalam skala yang kuat dan perhitungan koefisien determinasi yang hanya memberikan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 58,20%. Kemudian hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,705 > 2,019$  maka  $H_0$  berada di daerah penolakan. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci** : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the Effect of Leadership Style on Employee Job Satisfaction at CV Aifa Pandawa. The research method used in this study is a quantitative method, a direct survey method by giving questionnaires to respondents. The data source used was the employee of CV Aifa Pandawa with 43 respondents. The technique in collecting data used in this study was to use a questionnaires (questionnaire). From the results of the calculation of the product moment correlation value of  $r = 0.769$  is on a strong scale and calculation of the coefficient of determination which only contributes leadership style to employee job satisfaction of 58.20%. then the results of testing the hypothesis shows the value of  $t > t$  table or  $7.705 > 2.019$  then  $H_0$  is in the rejection area. This shows that  $H_0$  was rejected, thus  $H_a$  was accepted, so it can be concluded that there was an influence of leadership style on employee job satisfaction.*

**Keywords:** leadership style, employee job satisfaction.

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Artinya, manajemen yang seperti ini dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan mengakomodasi perubahan yang ada, baik perubahan yang telah terjadi atau sedang terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Dengan demikian organisasi tidak dianggap sebagai sistem tertutup, justru sebaliknya organisasi ini dianggap sebagai sistem terbuka yang dapat merespon setiap perubahan eksternal yang terjadi.

Krisis ekonomi yang berpengaruh pada iklim sebuah usaha membuat perusahaan melakukan upaya agar dapat meminimalisir atau konsolidasi internal lainnya agar menghemat kondisi keuangan perusahaan. Sehingga dapat mempertahankan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan yang optimal dengan kerja secara efektif dan efisien. Keberhasilan tercapainya kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dinilai dengan keberhasilan pengelolaan uang semata tetapi juga dapat dinilai dengan keberhasilan

dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah sebuah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi antara karyawan dan pemimpin agar dapat mempunyai suatu pandangan yang sama dalam rangka mencapai suatu tujuan sebuah perusahaan. Karena jika antara pemimpin dan karyawan mempunyai persepsi yang berbeda, akan berakibat tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan upaya pembentukan kualitas karyawannya dengan membentuk mental kerja karyawan, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dalam bekerja. Pembentukan pribadi karyawan dengan memberikan motivasi-motivasi dan bimbingan-bimbingan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, pengarahan yang baik dan koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya berpengaruh juga terhadap kualitas karyawan.

Kepuasan karyawan dalam bekerja tidak mudah didapatkan, karena harus menyatukan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel yang ada antara lain motivasi kerja dan metode gaya kepemimpinan. Jika beberapa variabel tersebut diatas dapat diakomodasikan secara baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan, maka kepuasan dalam bekerja akan didapatkan oleh karyawan. Pemahaman motivasi dari dalam diri karyawan ataupun lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat tercipta kepuasan dalam bekerja. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan pengarahan motivasi agar dapat menciptakan kondisi iklim (keadaan) yang nyaman di dalam organisasi, sehingga para karyawan terpacu dan semangat dalam bekerja. Pengarahan motivasi juga harus diberikan secara baik menurut prioritas, sehingga dapat diterima oleh seluruh karyawan. Karena motivasi tidak bisa diberikan kepada para karyawan dengan cara yang berbeda-beda, selain motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dari beberapa penelitian, banyak yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan proses yang secara terus menerus dilakukan sehingga dapat mempengaruhi para pengikutnya, dan pengikutnya pun secara otomatis mendengarkan arahan dari pemimpin agar tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hal diatas maka peneliti tertarik ingin meneliti tentang “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aifa Pandawa”

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aifa Pandawa.

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin (/pe·mim·pin/) memiliki arti : orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (/ke·pe·mim·pin·an/) memiliki arti : perihal pemimpin dan atau cara memimpin.

Sehingga kepemimpinan sangat dekat dengan seni, teknik, dan atau metode memimpin suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Sedangkan kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- 1) Menurut John C Maxwell (2006), kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seseorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan (Wahjono, 2010 : 266).
- 2) Menurut Harsey dan Blanchard (1998), *leadership is the process of directing and influencing the task-related activities of an group members*. Konsep ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus berusaha secara optimal menggerakkan bawahan, sehingga mereka dapat bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan. (Danim dan Suparno.2009:41)
- 3) penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
- 4) Menurut Rauch dan Behling (1984), Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (dalam Danim dan Suparno, 2009 :2)
- 5) Menurut Solso (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (dalam Tondok, 2009).

Menurut M. S. P. Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah :

Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Edy Sutisna (2011:214), kepemimpinan adalah : “Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Siagian (2007:210), mengatakan bahwa :

“Efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya ”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap pemimpin dituntut untuk menampilkan kepribadian yang menyatu dalam ucapan, sikap dan prilakunya sehingga apapun tugas yang dibebankan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan rela dan penuh semangat. Setiap pimpinan yang memberikan motivasi secara tepat dan terarah akan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku bawahannya, mereka akan bersedia menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sadar punya tanggung jawab serta tidak merasa terpaksa.

b. Teori-teori Kepemimpinan

*Great Man Theory* beranggapan bahwa sifat-sifat kepemimpinan merupakan bawaan, artinya teori ini beranggapan bahwa pemimpin-pemimpin besar itu sudah ditakdirkan sejak lahir.

*Trait Theory* memiliki anggapan bahwa manusia dilahirkan dengan karakteristik tertentu yang membuat mereka mampu menjadi pemimpin yang ulung. Karakteristik khusus tersebut antara lain intelegensi, sikap bertanggung jawab, kreatifitas dan berbagai karakter berkualitas lainnya yang membuat seseorang mampu menjadi pemimpin yang baik.

*Contingency Theory (Situational)* berpendapat bahwa tak ada cara tunggal untuk memimpin dan bahwa setiap gaya kepemimpinan seharusnya didasarkan atas situasi tertentu, yang menandakan bahwa ada orang-orang tertentu yang dapat menunjukkan kualitas kepemimpinan yang maksimal di tempat tertentu; tetapi justru menunjukkan kualitas kepemimpinan yang minimal saat mereka keluar dari elemen mereka.

*Style and Behavior Theory* merupakan respon (tanggapan) dari *Trait Theory*. *Style and Behaviour Theory* menawarkan perspektif baru yang berfokus pada kebiasaan seorang pemimpin dibandingkan dengan karakteristik mental, fisik atau sosial seseorang. *Behaviour Theory* dibagi menjadi 2, yakni yang berfokus pada tugas seorang pemimpin dan yang berfokus pada unsur manusia.

*Transactional Theory* menyatakan bahwa manusia secara umum mencari cara untuk memaksimalkan pengalaman yang menyenangkan dan mengurangi pengalaman yang tidak menyenangkan. Karena itulah, kita akan lebih condong pada orang-orang yang menambah kekuatan kita.

*Transformational Theory* menyatakan bahwa proses interaksi seseorang dengan orang lain dapat menciptakan hubungan solid yang menghasilkan tingkat kepercayaan yang tinggi, yang kemudian akan berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pada pengikut maupun pemimpinnya.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya pendekatan metode kepemimpinan dari pemimpin kepada yang dipimpin. terdapat enam macam gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :

1) Otokratik / Otoriter

Kepemimpinan otokratik adalah bentuk ekstrim dari kepemimpinan transaksional di mana pemimpin memiliki kekuatan penuh terhadap staff/bawahan. Staff dan anggota tim memiliki kesempatan kecil untuk menyalurkan pendapat, meskipun hal ini adalah hal yang menarik bagi anggota tim atau organisasi. Keuntungan dari sistem ini adalah paling efisien. Keputusan dapat dibuat secara cepat serta usaha untuk

menerapkan keputusan tersebut dapat dilakukan sesegera mungkin. Kerugian dari sistem ini, kebanyakan bawahan membenci sistem ini. Kepemimpinan otokratik paling baik diterapkan di dalam kondisi krisis, di mana keputusan harus dibuat secara cepat dan tanpa ada perdebatan.

2) Birokrat

Kepemimpinan birokratis mengikuti aturan secara ketat dan meyakinkan bawahannya bahwa mereka juga mengikuti aturan yang serupa. Sistem ini merupakan sistem yang cocok untuk pekerjaan yang memasukkan resiko kerja yang berbahaya (seperti bekerja dengan mesin, dengan zat beracun, dan pada ketinggian) atau di mana menyertakan sejumlah uang yang banyak. Kepemimpinan birokratis juga sangat berguna pada organisasi di mana karyawan bekerja di dalam rutinitas. Kelemahan dari sistem ini adalah sangat tidak efektif di dalam tim dan organisasi yang mengandalkan fleksibilitas, kreatifitas, dan inovasi.

3) Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik menggambarkan apa yang diharapkan baik dari pemimpin maupun pengikut. Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang dapat dijabarkan tetapi dapat dirasakan kurang nyata dibandingkan pola kepemimpinan lainnya. Sering disebut sebagai pola kepemimpinan transformasional, pemimpin karismatik menginspirasi hasrat di dalam tim tersebut dan bersemangat di dalam memotivasi karyawan untuk terus bergerak ke depan (progresif). Jaminan rangsangan dan komitmen dari dalam tim merupakan aset berharga di dalam produktivitas serta mencapai tujuan. Kelemahan dari sistem ini adalah perlunya kepercayaan diri tinggi dari pemimpin dibandingkan karyawan / bawahan. Sistem ini bisa menjurus bahaya ke dalam proyek dan atau seluruh organisasi apabila sang pemimpin meninggalkan. Sebagai tambahan, pemimpin karismatik mungkin percaya bahwa dia tidak dapat bertindak salah, meskipun orang lain mengingatkannya mengenai jalur di mana ia melangkah serta perasaan tidak terkalahkan dapat menghancurkan seluruh tim dan atau organisasi.

4) Demokratis / Partisipatif

Pemimpin demokratis membuat keputusan akhir tetapi juga menyertakan anggota tim di dalam membuat keputusan akhir. Sistem ini memberdayakan kreativitas dan anggota tim sering disertakan di dalam proyek dan pengambilan keputusan. Ada banyak keuntungan kepemimpinan demokratis. Anggota tim cenderung memiliki kepuasan bekerja yang tinggi dan cenderung produktif karena mereka merasa ikut serta. Sistem ini juga membantu mengembangkan bakat karyawan. Anggota tim akan merasa seperti bagian dari sistem yang lebih besar dan berarti dan akan lebih termotivasi untuk mencapai lebih dari kepuasan finansial. Kelemahan dari sistem ini adalah akan mudah goyah pada situasi di mana kecepatan dan atau efisiensi merupakan hal penting. Selama krisis, sebagai contoh, suatu tim dapat membuang-buang waktu untuk mengumpulkan masukan. Bahaya potensial lainnya adalah anggota

tim yang tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman akan memberikan masukan yang berharga.

5) Laissez-Faire

Pola kepemimpinan *laissez-faire* mungkin merupakan pola kepemimpinan yang terbaik atau malah terburuk dari seluruh pola kepemimpinan yang ada. *Laissez-faire*, bahasa Perancis untuk biarkan saja, apabila diterapkan kepada sistem kepemimpinan menggambarkan pemimpin yang membolehkan orang-orang bekerja dengan cara mereka sendiri. Pemimpin pola *Laissez-faire* menanggalkan tanggung jawab dan menghindari membuat keputusan, mungkin memberi seluruh anggota tim kemerdekaan penuh untuk melakukan pekerjaan mereka dan menyusun target masing-masing.

Pemimpin *Laissez-faire* biasanya membolehkan bawahannya memiliki kuasa untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya. Pemimpin menyediakan tim dengan sumber daya dan bimbingan, jika diperlukan, akan tetapi tidak terlalu sering. Gaya kepemimpinan ini dapat berjalan efektif apabila pemimpin selalu memonitor performa dan memberikan tanggapan (*feedback*) kepada anggota tim secara reguler. Keuntungan utama dari kepemimpinan *laissez-faire* adalah mempersilahkan anggota tim suatu otonomi yang dapat membimbing kepada kepuasan pekerjaan yang tinggi dan meningkatkan produktivitas. Pola ini dapat merusak apabila anggota tim tidak mampu mengatur waktunya dengan baik atau tidak memiliki pengetahuan, bakat, atau motivasi untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Jenis kepemimpinan ini dapat berjalan apabila manager tidak memiliki kendali yang layak terhadap bawahannya.

6) Transaksional

Gaya kepemimpinan ini dimulai dari ide bahwa anggota tim setuju untuk mematuhi pemimpinnya apabila mereka menerima tugas. Transaksi tersebut biasanya menyertakan organisasi akan menugaskan kepada anggota tim berdasarkan usaha dan kepatutannya. Pemimpin memiliki hak untuk menghukum anggota tim apabila pekerjaan mereka tidak memenuhi standar yang layak. Hubungan pekerjaan minimalis yang dihasilkan di antara atasan dan bawahan berdasarkan transaksi ini (usaha untuk membayar).

d. Gaya kepemimpinan demokratis

Indrawijaya dalam Rivai (2014: 267) "gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungannya dengan para

anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya.

Setiap tindakan yang dilakukan selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan bersama dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kemampuan setiap anggota organisasi. Setiap masukan ataupun kritikan dari para anggota organisasi selalu dijadikan umpan balik dan bahan pertimbangan dalam setiap pengambilan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian pemimpin yang demokratis dapat dikatakan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan.

Rivai (2014: 20) Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang dalam kepemimpinan demokratis, diantaranya: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan *teamwork* dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan lain, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Disamping itu, pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, persatuan dan solidaritas, serta selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua anggota organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kecakapan dalam memimpin, seorang pemimpin yang demokratis selalu memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya.

Menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015: 9) Adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- 1) Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- 2) Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.

## 1. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber.

- 1) Menurut Vecchio (1995), Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (dalam Wibowo, 2008 :299)
- 2) Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107).
- 3) Menurut Greenberg dan Baron (2003), Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (dalam Wibowo, 2008 :299)
- 4) Menurut Gibson (2000), Kepuasan kerja sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (dalam Wibowo, 2008 : 299-300)

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang menghasilkan sikap positif atau negatif yang akan dilakukan oleh karyawan adalah suatu keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang menghasilkan sikap positif atau negatif yang akan dilakukan oleh karyawan tergantung dari cara pandang karyawan tersebut, jika menurutnya pekerjaannya menyenangkan maka yang akan dilakukan adalah sikap positif atau sebaliknya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009: 82).

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009: 120).

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82-84) :

- (1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- (2) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- (3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- (4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- (5) Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- (6) Faktor Intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta

kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- (7) Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
  - (8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
  - (9) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
  - (10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
- c. Indikator kepuasan kerja
- a. Menyenangi pekerjaannya  
Setiap karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
  - b. Mencintai pekerjaannya  
Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
  - c. Moral kerja positif  
Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
  - d. Disiplin kerja  
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
  - e. Prestasi kerja  
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## METODE

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan di ukur dengan memberikan simbol – simbol angka yang berbeda – beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol – simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat

menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Tujuan utama dari metodologi ini ialah menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi. Generalisasi ialah suatu kenyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas tentang suatu masalah yang di perkirakan akan berlaku pada suatu populasi tertentu. Generalisasi dapat dihasilkan melalui suatu metode perkiraan atau metode estimasi yang umum berlaku didalam statistika induktif. Metode estimasi itu sendiri dilakukan berdasarkan pengukuran terhadap keadaan nyata yang lebih terbatas lingkupnya yang juga sering disebut “sampel” dalam penelitian kuantitatif. Jadi, yang diukur dalam penelitian sebenarnya ialah bagian kecil dari populasi atau sering disebut “data”. Data ialah contoh nyata dari kenyataan yang dapat diprediksikan ke tingkat realitas dengan menggunakan metodologi kuantitatif tertentu. Penelitian kuantitatif mengadakan eksplorasi lebih lanjut serta menemukan fakta dan menguji teori-teori yang timbul.

## HASIL

### 1. Uji Koefisien Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi

Hasil uji pengolahan data koefisien korelasi sederhana menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* yaitu dijelaskan padatablel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Korelasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,582	5,67380

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan\_X  
Sumber: Diolah 2019

Berdasarkan tabel

1.1 di atas nilai koefisien korelasi, Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja sebesar 0.769. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) terhadap kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat dan 0.769 berada pada interval 0,60 – 0,799 (Kuat). bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.582 atau sama dengan 58,2%. Dengan demikian nilai tersebut mengartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) sebesar 58,2%. Sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### 2. Uji Regresi Linier Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja. Perhitungan dalam penelitian ini yaitu menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for Windows*. Hasil uji pengolahan data regresi linier sederhana yaitu disajikan dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,028	5,811		2,242	,030
	GayaKepemimpinan _X	,875	,114	,769	7,705	,000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja\_Y

Sumber : Diolah 2019

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui hubungan antara variabel independen Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 13,028 + 0,875X$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel dependen yang diprediksi

$\alpha$  = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisienregresi

X = Nilai variabel independen

Nilai 13,028 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan Gaya Kepemimpinan, maka kepuasan Kerja akan mencapai 13,028. Adapun nilai 0,875 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk Gaya Kepemimpinan, maka akan ada kenaikan kepuasan Kerja sebesar 0,875.

### 3. Menentukan Harga $t_{hitung}$

Uji hipotesis yang telah dirumuskan diuji tingkat signifikannya dengan uji  $t$  menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Perhitungan  $t$  hitung menggunakan SPSS 22.0 for Windows seperti yang tertera pada tabel 1.2 yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 7,705

### 4. Menentukan Harga $t_{tabel}$

$t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji dua pihak dengan  $dk = n-1$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  uji dua pihak dengan  $df = n-1$  adalah 2,019

### 5. Kesimpulan

Kriteria  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,705 > 2,019$  maka  $H_0$  berada di daerah penolakan pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan ini penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta penulis mengucapkan terimakasih kepada CV Aifa Pandawa, serta ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FISUNM.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Edy Sutrisna, M, S.I, 2011, Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- M. S. P. Hasibuan, 2007, Manajemen SDM, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Rafika Adi Tama Bandung. Hal :120.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sondang P. Siagian, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tondok, Marselius Sampe dan Rita Andarika. 2009. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.