

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI CITRA PERDANA DI KOTA METROMuhammad David Prasetyo¹, Suharto², Suwarto³

Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana di Kota Metro. Metode analisis yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan memberikan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Tri Citra Perdana terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000<0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja**Abstract**

This study aims to determine the relationship between leadership style and employee job satisfaction at PT. Tri Citra Perdana in Metro City. The analytical method used is the quantitative associative method which is carried out with the aim of knowing the influence or relationship between variables using statistical analysis techniques. Sources of data in this study are primary data and secondary data by providing questionnaires. Based on the research results, there is an influence from the leadership style applied by the leadership of PT. Tri Citra Perdana on employee job satisfaction, this can be seen with a significance of $\alpha=0.05$ with a test result of $t=5.055$ and a significance <0.05 ($0.000<0.05$), meaning that the hypothesis can be written that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that leadership style has a direct positive effect on employee job satisfaction at PT. Tri Citra Prime.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction

This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak mengenai dalam menjalankan roda suatu organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting. Bahwa berbagai alat produksi lainnya seperti modal sarana kerja, mesin-mesin, bahan mentah dan bahan baku, perangkat lunak seperti metode kerja serta pasar bagi organisasi niaga, tetap diperlukan serta tetap mempunyai arti penting, tidak ada yang menyanggahnya,

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang continue dan serasi dengan para pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teory manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang penting di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut kepuasan kerja.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja pegawai organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan perestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut

diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi untuk memberikan faktor pendorong atau kepuasan kerja kepada pegawai- pegawainya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Seringkali istilah-istilah kepuasan (satisfacation) dan motivasi (motivation) digunakan secara bergantian. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau diharapkan seseorang. Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang dengan mudah dapat terganggu.

Hal ini pun terjadi pada karyawan pada PT. Tri Citra Perdana di Kota Metro yang selama ini dirasakan kepuasan kerjanya masih kurang dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai selama beberapa bulan terakhir ini mengalami penurunan, hal ini terlihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan oleh kantor. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Citra Perdana di Kota Metro".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:2), "metode asosiatif kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Tri Citra Perdana. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi

Berdasarkan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:
 $Y = 13,787 + 0,609X$ + et dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa Konstanta sebesar 13,787 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 13,787.

Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,609, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% , maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,609%. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan kerja karyawan.

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kepuasan kerja karyawan yaitu 69,1%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau $KP = 0,447 (R^2 \times 100\%)$ artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar $5,055 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis "Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan" diterima. Jadi, teori menurut Kartini Kartono yaitu hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sangat berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan, setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Tri Citra Perdana yaitu benar dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Simpulan Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana, maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Tri Citra Perdana terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana. Saran Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana.

Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan.

PT. Tri Citra Perdana harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.

PT. Tri Citra Perdana harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2013. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Kesebelas Edisi Revisi IV. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Faris, Rafika, 2016, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada UD Food Sukses Makmur, Jurnal Peneltiian
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrajaya, I Gusti Agung Aries, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai CV. Hitakara Denpasar Jurnal Peneltiian
- Irawan, Prasetya. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Manalu, Elpis Anto, 2014, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, Jurnal Peneltiian
- Mangkunegara, 2013. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia, Jakarta, Indonesia.
- Muchdarsyah, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Nasution, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran
- Nitisemito, Alex S. 2013. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2012. Metode & Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2013, Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Shobaruddin, 2015, Perilaku Organisasi, Bandung: CV. PUSTAKA SETIA
- Simamora, Henry, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinungan, Muchdar Syam, 2013, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Slamet, Jajuli, 2012, Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan kerja pegawai pada perusahaan penerbit dan percetakan Pt. Era Adicitra Intermedia di Surakarta, Jurnal Peneltiian

Sugiyono, 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta

Sulaiman, Ardika, 2014, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Jurnal Peneltiian

Tanto, Dwi dkk, 2012, Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang, Jurnal Peneltiian

Usmara, 2014, Strategi Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.