

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER SAWIT MAKMUR PAYA PINANG GROUP

Aditya Febriansyah¹⁾, Suliawati²⁾, Abdurrozzaq Hasibuan³⁾

¹⁾Alumni, ^{2,3)}Dosen Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, UISU-Medan

suliawati@ft.uisu.ac.id; rozraq@uisu.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan yang ada di organisasi merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau agar mau berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan membutuhkan banyak kecerdasan, mulai dari kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, kecerdasan komunikasi dan kecerdasan tanggung jawab. maka secara objektif peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja, serta kinerja perusahaan, kemudian apa saja pengaruh kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan sehingga dapat membawa manfaat dan hasil kerja yang lebih baik di dalam lingkungan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT. Sumber Sawit Makmur, merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang kelapa sawit, untuk mengetahui pendapat karyawan tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan peneliti menggunakan alat instrumen kuesionare yang dibagikan kepada karyawan selanjutnya dilakukan pengolahan data sehingga didapat variabel gaya pemimpin dan kepuasan kerja karyawan adalah saling berhubungan antara satu dan lainnya.

Kata-Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepuasan, Karyawan, Standardized Nordic Questionnaire (SNQ).*

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha yang semakin kompetitif dewasa ini memacu untuk lebih meningkatkan kualitasnya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting sebagai penggerak seluruh aktifitas perusahaan.

Sumberdaya manusia sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi, salah satunya di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai dan penilaian kinerja yang objektif.

Gaya kepemimpinan adalah tipe seorang pemimpin dalam mempengaruhi parapengikutnya. Kepemimpinan yang ada di organisasi merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau agar mau berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam usaha pencapaian tujuan pimpinan hendaknya memperhatikan dan memperlakukan pegawainya secara demokratis, manusiawi dan bukan menganggap mereka itu hanya sebagai mesin penggerak yang kaku. Setiap pegawai memiliki sifat, watak, tingkah laku dan aspek kejiwaan lainnya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dengan adanya perbedaan ini sering timbul masalah antara pegawai tersebut sehingga mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

1.2. Masalah Batasan

Berdasarkan batasan masalah di atas, pokok masalah yang yang dapat dirumuskan untuk diteliti lebih lanjut adalah: “Apakah Hubungan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.
- Bagaimana pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.
- Bagaimana besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Memberi masukan atau informasi bagi perusahaan tentang pentingnya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

1.5. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

- Apabilah gaya kepemimpinan tidak sesuai bagi karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun karena karyawan tidak memproleh kepuasan kerja.

- b. Jika karyawan tidak mencapai kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan rendah sehingga tujuan organisasi tidak akan pernah tercapai sebagaimana yang diharapkan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Hubungan

Hubungan adalah kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain. Hubungan terjadi dalam setiap proses kehidupan manusia. Hubungan dapat dibedakan menjadi hubungan dengan teman sebaya, orang tua, keluarga, temen kerja dan lingkungan sosial. Secara garis besar. Untuk membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan membutuhkan banyak kecerdasan, mulai dari kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, kecerdasan komunikasi dan kecerdasan tanggung jawab. Pimpinan berfungsi untuk mengkoordinasikan semua kekuatan organisasi untuk mencapai misi, visi, strategi, dan tujuan organisasi; sedangkan karyawan berfungsi membantu tanggung jawab pimpinan dengan sepenuh hati agar visi, misi, strategi, dan tujuan organisasi dapat diwujudkan sesuai rencana dan harapan. Persoalannya, sering sekali pimpinan dan karyawan tidak selalu mampu menyatu dan mencair dalam satu kekuatan yang utuh dan pasti dalam meraih semua impian organisasi.

2.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 :117) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudiandi tarik kesimpulannya, jadi populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

- n = Jumlah sampel
- N= Total populasi
- e = Toleransi terjadinya kesalahan

2.3 Metode Deskriptif dan Metode Kuantitatif

a. Metode Deskriptif

Yaitu suatu metode pengolahan data dilakukan dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan dan mengolahnya serta memprestasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang berlaku pada perusahaan.

Adapun rumus Frekuensi adalah:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Di mana:

- P = Persentase alternative jawaban responden
- F = Frekuensi yang dijawab responden terhadap alternative jawaban.
- N = Jumlah sampel

a. b. Metode Kuantitatif

Yaitu metode yang menggunakan skala linkert, yaitu mengkuantitatifkan data-data yang bersifat kuitatif yang didapat dari penyebaran data kusioner. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X₁ sebagai gaya kepemimpinan terhadap Y sebagai kepuasan kerja karyawan, maka penulis menggunakan perhitungan melalui bantuan perangkat lunak *Statistical product and Service Solution* (SPSS versi 2.2) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1$$

Keterangan

- Y = kepuasan kerja karyawan (dependent Variabel)
- X₁ = Gaya kepemimpinan (independent Variabel)
- b₁ = Koefesien regresi

2.3 Pengumpulan Data

Adapun jumlah tenaga kerja menurut jenis kelamin dan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.

Jam Kerja yang diberlakukan adalah terdiri dari 2 (shift) yang masing-masing bekerja selama 8 jam dan 6 hari selama seminggu, yaitu Shift I dari jam 07:00 Wib sampai jam 15:00 Wib dan Shift II dari jam 15:00 sampai jam 23:00 Wib.

Bidang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan dan pemantauan di PT. Paya Pinang Laut Tador ini adalah seorang operator yang telah ditunjuk pada setiap shift kerja yang berada di bawah tanggung jawab kepala koordinator produksi.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah	Pria	Wanita	Pendidikan
1	Manager	1	1	-	S1
2	Asistant Manager	1	-	1	S1
3	HRD	1	1	-	S1
4	Supervisor	4	4	-	S1
5	Foremen	4	4	-	S1
6	Staff	10	3	7	S1
7	Quality Control	12	8	4	D3
8	Laboratorium	10	6	4	D3
9	Operator Produksi	40	40	-	SLTA
10	Security	6	6	-	SLTA
11	Maintenance	10	10	-	SLTA
Jumlah		99	83	16	

(Sumber Pengumpulan Data PT. Paya Pinang Laut Tador, 2019)

2.4 Data Kuesionare

Sebagaimana sebelumnya telah dijelaskan bahwa data relevansi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui Angket (cuestionare). Untuk Menentukan jumlah sampel dapat digunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana : n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Total Populasi
e = Batas Toleransi Error (dalam hal ini peneliti menggunakan 5%)

Maka $n = \frac{40}{1 + 40 \cdot 0,05^2} = \frac{40}{1,1} = 36,36$ maka digenapkan menjadi 36.

Dalam hal ini peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 36 sampel sesuai dengan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, dan jumlah sampel dapat dikatakan mencukupi apabila $n > N$.

2.5 Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dikatakan tidak valid, r hitung dicari dengan menggunakan program SPSS (Widiyanto, Joko. 2012 SPSS For Windows). Sedangkan r tabel didapat dengan cara melihat tabel r dengan ketentuan $df = n - 2$ dengan sign 5% ($36 - 2 = 34$) sehingga didapat nilai r minimal adalah 0,3

2.6 Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai cronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal 0,6 artinya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa kuesionare tersebut realibel dan sebaliknya jika perhitungan SPSS lebih kecil dari 0,6 maka kuesionare tersebut dikatakan tidak realibel.

2.7 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif, data-data disajikan dalam bentuk tabel, diagram, grafik, dan lain-lain. Hal ini ditujukan untuk mempermudah memahami data-data yang disajikan. Dalam ilmu perencanaan, penggunaan statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mempermudah penyampaian informasi agar mudah diterima dan dipahami. Analisa deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*) simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

2.8 Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain

dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan analisis deskriptif dari variable gaya kepemimpinan dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} 100\%$$

Maka

$$P = \frac{19}{36} 100\% = 52,78\% \text{ dan } P = \frac{17}{36} 100\% = 47,22\%$$

Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa 19 adalah jumlah rekapitulasi jawaban dari koresponden dengan pertanyaan Pemimpin yang memikirkan kepentingan karyawan dengan jawaban sangat setuju dan 17 jawaban dari koresponden yang menyatakan setuju dari total 36 Koresponden.

Tabel 2. Pemimpin yang memikirkan kepentingan karyawan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	52,78%
Setuju	17	47,22%
Ragu-Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Berdasarkan Tabel 2 pertanyaan tentang "Pemimpin yang memikirkan kepentingan karyawan" Jawaban responden terbanyak yaitu sangat setuju dengan nilai persentasi 52,78% dan jawaban setuju berada pada persentase 47,22%, dalam hal ini menyatakan bahwa pimpinan memiliki gaya Kharismatik dan demokratis.

2.9 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja/job satisfaction adalah sikap/attitudes positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan dengan penjelasan pada Bab III maka cara untuk menentukan analisis deskriptif dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} 100\% \text{ Maka } P = \frac{24}{36} 100\% = 66,67\% \text{ dan}$$

$$P = \frac{12}{36} 100\% = 33,33\%$$

Pada Tabel 3, menjelaskan bahwa 24 adalah jumlah rekapitulasi dari koresponden dengan jawaban sangat setuju dan 12 jawaban dari rekapitulasi koresponden yang menyatakan setuju dari total 36 Koresponden.

Tabel 3. Menyukai tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	66,67%
Setuju	12	33,33%
Ragu-Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Berdasarkan Tabel 3 pertanyaan tentang “Menyukai tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan” Jawaban responden terbanyak yaitu sangat setuju dengan nilai persentase 66,67% dan jawaban setuju berada pada persentase 33,33%, dalam hal ini membuktikan bahwasanya karyawan menyadari memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya.

III. Analisa Dan Evaluasi

3.1 Analisa

Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi Linear Sederhana, analisis regresi Linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisa bahwa gaya kepemimpinan di PT. Paya Pinang Laut Tador memiliki Gaya Demokratis dan berada pada range 41-49, para pekerja beranggapan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Berdasarkan analisa bahwa Tingkat kepuasan pekerja di PT. Paya Pinang Laut Tador berada di level puas dengan range antara 42-47, para pekerja beranggapan bahwa hak-hak yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Dari nilai f hitung $2,843 > f$ tabel = 2,27, dengan menggunakan rumus $df (n1) = k - 1$ atau $10 - 1 = 9$ sedangkan untuk mencari $df (n2) = n - k$ atau $36 - 10 = 26$ kemudian dilihat pada tabel distribusi nilai tabel $F_{0,05}$ maka diperoleh nilai 2,27. Nilai probabilitas $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat berarti dikarenakan nilai probabilitasnya lebih kecil daripada 0,05.

3.2 Evaluasi

Berdasarkan analisa data yang dikemukakan dapat dikatakan bahwa relevansi gaya kepemimpinan di PT. Paya Pinang Laut Tador dikategorikan demokratis. Hal ini disebabkan koresponden yang terbanyak memiliki skor 41-49 sebanyak 32 orang atau sebanyak 88,89%, dengan kisaran angka tersebut maka dapat dikategorikan demokratis gaya kepemimpinan di PT. Paya Pinang Kaut Tador.

Selanjutnya berdasarkan analisis data sebagaimana yang diperleh dari koresponden kepuasan kerja karyawan di PT. Paya Pinang Laut Tador menyatakan puas, hal ini ditandai dengan jumlah skor 42-47 sebanyak 27 orang atau sebanyak 75%, dengan angka tersebut dapat dikategorikan bahwa karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang menyebabkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik

IV. Kesimpulan Dan Saran

4.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di PT. Paya Pinang Laut Tador dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang demokratis, sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan berada di level puas. Besarnya pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,5% sedangkan 40,5% yang mempengaruhi oleh faktor lain. seperti misalnya kelelahan akibat bekerja, tempat kerja yang tidak ergonomis yang sesuai dengan fostur tubuh pekerja dan lain-lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2 Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Agar pimpinan perusahaan terus meningkatkan sistem kepemimpinan dengan tetap memperlakukan karyawan dengan lebih baik lagi, selanjutnya pimpinan perusahaan dapat melakukan penelitian prestasi atas hasil kerja karyawan yang selanjutnya mendapat kenaikan gaji atau promosi jabatan atas karyawan tersebut.
- b. Kepada perusahaan diharapkan agar menyadari bahwa keberadaan karyawan adalah aset dari perusahaan yang memiliki peran penting atas kemajuan dari sebuah perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar terus dapat meningkatkan kualitas diri.
- c. Diharapkan kepada karyawan agar meningkatkan kerja sama team yang baik sehingga apabila terdapat suatu masalah dapat diselesaikan secara bersama-sama yang juga akan berpebfaruh besar atas keberhasilan sebuah karyawan

Daftar Pustaka

- [1] Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi Kerja*, Rineka Ciptra, Jakarta.
- [2] Kartono, Kartini, 2004, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Jakarta.
- [3] Locke, E.A 2002, *Esensi Kepemimpinan*. (Terjemahan). Mutiara Utama, Jakarta.
- [4] Rivai, Vaithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo Persada, Jakarta
- [5] Siagian, SP, 2003, *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [6] -----, 2002, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Poerwadanarminta, 1999, *Kamus Besar Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- [8] Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [9] Wursanto, 2002, *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Akademika Pressindo, Jakarta