

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA
BAGIAN QC**

Age Dwi Cantika¹, Tritjahjo Danny Soesilo², Yustinus Windrawanto³

¹Universitas Kristen Satya Wacana

²Universitas Kristen Satya Wacana

³Universitas Kristen Satya Wacana

132020023@student.uksw.edu, tritjahjo.danny@uksw.edu,

Yustinus.Windrawanto@uksw.edu

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out whether there was an influence of managers' perceptions of leadership style on the job satisfaction of PT Primayudha Mandirijaya employees in the QC section. The population in this study were all employees of PT Primayudha Mandirijaya in the QC (Quality Control) section, totaling 58 employees. The data collection method used is using a questionnaire. The analysis technique used is Simple Linear Regression. Based on the results of the analysis, it shows that there is a significant influence between the Manager's Leadership Style on Employee Job Satisfaction, which can be proven at a value of $\text{sig} = 0.000 < 0.05$. The results of the research found that the coefficient of determination test between the Manager's Leadership Style and Employee Job Satisfaction was 61.1%, this figure shows that 61.1% of the Job Satisfaction that occurred was influenced by the Manager's Leadership Style and the remaining 38.9% was influenced by other factors. From the research results obtained, it is known that 12% of employees are satisfied with the directive leadership style, 18.9% of employees are satisfied with the supportive leadership style, 8.7% of employees are satisfied with the achievement leadership style, and 60.3% of employees are satisfied with the participative leadership style.

Keywords: manager leadership style; employee job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi gaya kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya bagian QC. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Primayudha Mandirijaya bagian QC (Quality Control) yang berjumlah 58 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dibuktikan pada nilai $\text{sig} = 0,000 < 0.05$. Hasil penelitian menemukan uji koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan Manajer dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 61,1%, angka ini menunjukkan

bahwa sebesar 61,1% Kepuasan Kerja yang terjadi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Manajer dan sisanya 38,9% di pengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa 12% karyawan puas dengan gaya kepemimpinan directif, 18,9% karyawan puas dengan gaya kepemimpinan suportif, 8,7% karyawan puas dengan gaya kepemimpinan prestasi, dan 60,3% karyawan puas dengan gaya kepemimpinan partisipatif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan manajer; kepuasan kerja karyawan

A. Pendahuluan

Dalam dunia yang semakin modern dan persaingan yang semakin kuat, dunia industri menuntut produktivitas dan kualitas yang tinggi, maka dari itu diperlukan adanya peran Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia harus selalu diperhatikan, dimotivasi, dibimbing dan diajak untuk mendiskusikan masalah yang mereka hadapi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang handal, efisien, bertanggung jawab dan berwibawa.

Seorang pemimpin merupakan panutan dalam suatu organisasi karena tanpa pemimpin yang baik sulit bagi orang untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan atau beradaptasi dengan perilaku yang berlaku di dalam atau di luar organisasi. Menurut Uumbu Tagela (2015), peran

seorang pemimpin menentukan tercapainya tujuan, karena pemimpin adalah orang yang mengarahkan roda perusahaan. Pemimpin adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, bertindak pertama, memimpin, mengarahkan pikiran-pendapat-tindakan orang lain, memimpin, mengarahkan, menggerakkan orang lain dan melalui pengaruhnya.

Kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena ketika karyawan merasa puas dan senang, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Kepuasan kerja yang dialami karyawan satu dengan yang lain pasti berbeda karena dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Manullang (2017) gaji, kesempatan promosi, supervisor dan rekan kerja, kepuasan kerja juga

dihasilkan dari faktor lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan, kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, hubungan kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Hasil penelitian Sinurat, Elferida J (2017) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Himawan Putra Medan, menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Himawan Putra Medan. Hal ini terlihat dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar $17,741 >$ nilai t tabel $1,98$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa dengan asumsi bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka perubahan kepuasan kerja meningkat yang diukur dengan nilai Y sebesar $0,987$. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT. Himawan Putra Medan. Rinda, Rachmatullaily Tinakartika (2022) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan pada nilai thitung $(304) <$ ttabel (2.002) dengan nilai signifikansi sebesar $0,762 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif. Karyawan di perusahaan perlu mendapatkan dukungan dari pimpinan. Karyawan juga memerlukan masukan dari pimpinan dalam menyelesaikan beberapa permasalahan pekerjaan. Ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku karyawan pada perusahaan seperti masih kurangnya partisipasi dan keinginan karyawan dalam kegiatan pada perusahaan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mencapai target yang

telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti pengaruh persepsi gaya kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya bagian QC.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah causal comparative untuk menguji perbandingan atau dapat pula menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Menurut Soesilo (2018) Penelitian causal comparative merupakan salah satu wujud penelitian yang berpendekatan kuantitatif, dan tergolong penelitian inferensial. Sampel dalam penelitian ini yaitu 58 karyawan PT Primayudha Mandirijaya Bagian QC.

Kisi – kisi instrumen Gaya Kepemimpinan yang dikembangkan oleh House dan Mitchell (2017). Alat ukur ini terdiri dari 17 item pertanyaan. Dalam model kepemimpinan *path-goal* oleh House dan Mitchell dikenal empat gaya kepemimpinan yaitu: Kepemimpinan Pengarah (Directive Leadership), Kepemimpinan pendukung (Supportive Leadership), Kepemimpinan Partisipatif

(Participative Leadership), dan Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Achievement Oriented Leadership). Kisi – kisi instrumen Kepuasan Kerja Karyawan Terdapat beberapa faktor kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yaitu: Penggunaan keterampilan, prestasi, fungsi, Kemajuan, otoritas, kebijakan perusahaan, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, keamanan, layanan sosial, status sosial, nilai moral, konfirmasi, tanggung jawab, pengawas hubungan manusia, kontrol teknis, keanekaragaman, dan kondisi kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan angket / kuesioner yang berisi pertanyaan / pernyataan untuk dijawab responden. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik yaitu Regresi linear sederhana untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X): Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap variabel dependen (Y): Kepuasan Kerja Karyawan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pengisian kuesioner pada hari Senin tanggal 6 Mei 2024 dengan responden sebanyak 58 karyawan PT Primayudha Mandirjaya di bagian QC. Kuesioner ini dibagi menjadi 2 bagian dari masing-masing variabel yaitu 17 item untuk gaya kepemimpinan (X) dan 20 item untuk kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimpinan Manajer	Kepuasan Kerja Karyawan
N	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	60.43 6.156
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z	1.598	.869
Asymp. Sig. (2-tailed)	.163	.437

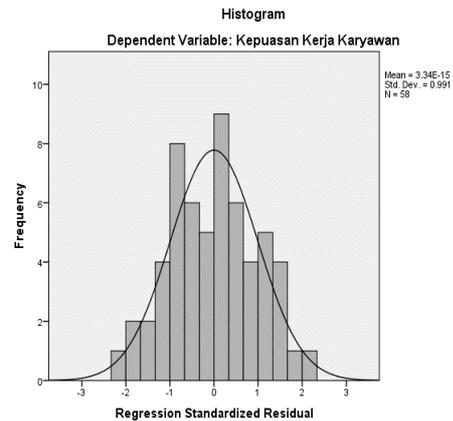
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas K-S/Kolmogorov Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel X 0.163 > 0,05 dan variabel Y 0,437.

Maka dapat disimpulkan variabel X dan Y berdistribusi normal.

Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas



Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya. Berdasarkan tampilan output diatas, dapat dilihat grafik histogram dimana grafik histogram memberikan pola distribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan Manajer	(Combined)	285.438	13	21.957	.515	.903
	Linearity	32.151	1	32.151	.755	.390
	Deviation from Linearity	253.288	12	21.107	.495	.906
	Between Groups					
	Within Groups	1874.786	44	42.609		
	Total	2160.224	57			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui sig. deviation from linearity sebesar $0,906 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan antara variabel Gaya Kepemimpinan Manajer (X) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66.088	.659		100.339	.000
1 Gaya Kepemimpinan Manajer	-.427	.045	-.782	-9.381	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	357.897	1	357.897	87.995	.000 ^b
Residual	227.766	56	4.067		
Total	585.663	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Manajer

Hasil Uji F Test

Dari hasil output dapat diketahui F hitung sebesar 87,995 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja Karyawan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Manajer (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.604	2.017

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Manajer

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada hasil output diatas diketahui bahwa besarnya nilai R Square sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan Manajer (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Primayudha Mandirijaya bagian QC sebesar 61,1%.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengujian pengaruh persepsi gaya kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan Manajer dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 61,1%, angka ini menunjukkan bahwa sebesar 61,1% Kepuasan Kerja yang terjadi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Manajer dan sisanya 38,9% di pengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil ini relevan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Puteri, Nabila (2018) yang diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan Manajer berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Koefisien pengaruh bertanda negatif, yang berarti bahwa persepsi Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primayudha Mandirijaya bagian QC yaitu Gaya Kepemimpinan Manajer yang diterapkan belum membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini terjadi persepsi Gaya Kepemimpinan Manajer yang perlu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan sebagai bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajer sebagai atasan sebaiknya memberikan pengarahan dan dukungan yang kuat agar karyawan merasa mampu melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa mencapai kemajuan dalam melakukan pekerjaan, sebagai seorang manajer juga harus bersikap ramah, mudah untuk ditemui sehingga membuat pekerjaan menjadi menyenangkan bagi karyawan dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan bawahan. Sebagai seorang manajer

juga harus mau mendengarkan pikiran dan masukan dari karyawan dan aktif dalam berkomunikasi dengan karyawan sehingga apabila terdapat permasalahan dalam pekerjaan dapat diketahui. Pengaruh persepsi gaya Gaya Kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang dikemukakan oleh Trang (2013) menyebutkan bahwa jika suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan melakukan kinerjanya secara baik dan terorganisir. Menurut Ananto, R (2014) Gaya kepemimpinan diperlukan untuk menetapkan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang langka, memusatkan tujuan perusahaan dan menjalin hubungan baik dengan bawahan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat mengembangkan potensi yang dimiliki pada saat melakukan pekerjaan, serta dapat meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan dan mampu menerapkan nilai moral yang ada pada diri. Cara / alat yang digunakan untuk bekerja sudah sesuai prosedur dan terjamin keamanannya, lingkungan dan fasilitas di tempat bekerja juga nyaman.

Alangkah baiknya perusahaan juga melakukan kegiatan selingan seperti rekreasi dan olahraga hal ini sangat bermanfaat baik untuk kesehatan maupun produktivitas para karyawan dan memberi kesempatan antara para karyawan untuk saling mengenal satu sama lain di luar konteks pekerjaan. Dari 4 aspek Gaya Kepemimpinan, responden lebih banyak memilih gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu sebesar 0,078 yang berarti bahwa seorang manajer dapat lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan mempertimbangkan opini serta usulan karyawan. Manajer juga dapat menggunakan saran dari karyawan sebelum mengambil keputusan. Sebagai seorang manajer juga harus mendengarkan pikiran dan masukan dari karyawan sehingga apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan dapat diketahui.

Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, tidak hanya dengan faktor fisik dan psikologis,

tetapi juga dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, dan imbalan yang diterima dalam pekerjaan, temuan ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Sutrisno 2019). Selain itu, kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan mengenai apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak. Perasaan ini bermula dari perilaku karyawan dan segala sesuatu yang dialami pada saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas seorang karyawan karena merupakan gambaran keterikatan dan perasaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Handoko 2020).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh persepsi gaya kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari 4 aspek Gaya Kepemimpinan, responden lebih banyak memilih gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu sebesar 0,078 yang berarti bahwa seorang manajer dapat lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan mempertimbangkan opini serta usulan karyawan. Manajer juga dapat menggunakan saran dari karyawan sebelum mengambil keputusan. Sebagai seorang manajer juga harus mendengarkan pikiran dan masukan dari karyawan sehingga apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan dapat diketahui.

Meskipun gaya kepemimpinan seorang manajer bernilai negatif, gaya kepemimpinan tetaplah penting dalam sebuah organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahannya, dan tergantung pada situasi dan karakteristik individu yang dipimpin. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi tim, mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau bahkan negatif dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan, konflik dalam

tim, dan bahkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- M. manullang (2017) Manajemen SDM< Rosdakarya, Bandung
- Soesilo, T. D. (2018). Penelitian inferensial dalam bidang pendidikan. Satya Wacana University Press.
- Umbu Tagela, 2015, Kepemimpinan Pendidikan, Salatiga, Widiasari Press.
- Ananto, R., & LATARUVA, E. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Handoko. (2020). Kepuasan Kerja: Pengertian, Faktor, Indikator, Manfaat & Teori Para Ahli. <https://serupa.id/kepuasan-kerja-pengertian-faktor-indikator-manfaat-teori-para-ahli/> Diakses bulan Maret 2024
- Puteri, N. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap*

*kepuasan kerja karyawan PT.
Starindo Mitradasa Cipta
Jakarta Selatan* (Bachelor's
thesis, Jakarta: Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Syarif Hidayatullah).

Rinda, Rachmatullaily Tinakartika
(2022). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan.
[http://repository.stei.ac.id/8570/
3/Bab%20II.pdf](http://repository.stei.ac.id/8570/3/Bab%20II.pdf). Diakses bulan
Mei 2024.

Sinurat, Elferida J (2017), Pengaruh
Gaya Kepemimpinan terhadap
kepuasan kerja karyawan.
Jurnal ilmiah methonomi.
[https://repository.unsri.ac.id/808
89/11/RAMA_61201_01011181
823032_0029085701_0003126
307_01_front_ref.pdf](https://repository.unsri.ac.id/80889/11/RAMA_61201_01011181823032_0029085701_0003126307_01_front_ref.pdf) . Diakses
bulan Mei 2024.

Trang (2013). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap
Terhadap Kinerja Pegawai.
Jurnal Manajemen dan Sains.
[http://jmas.unbari.ac.id/index.ph
p/jmas/article/viewFile/127/110](http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/viewFile/127/110).
Diakses bulan Mei 2024.