

ANALISIS PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA CV. MEKAR LESTARI

Enjang Suherman, S.E., M.M.

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT

This research aims at analyzing the influence of role leadership, toward employee job satisfaction,. The proposed hypotheses: The role leadership have significance influence to the employee's job satisfaction. The result of the research has evidenced that role leadership is significantly influence to the employee's job satisfaction. And the conclusion is that The role leadership has significance influence to the employee's job satisfaction.

Keyword: Role leadership, , Job satisfaction

PENDAHULUAN

CV. Mekar Lestari beranggapan bahwa bisnis perkreditan barang merupakan potensi pasar besar yang perlu diolah. Banyak perusahaan *finance* merubah strategi pemasarannya dengan melancarkan penjualan dengan sistem *Cash & Credit* untuk meraih pangsa pasar golongan menengah ke bawah. Menyadari bidang bisnis ini sebagai lahan baru yang demikian cerah, maka bermunculan pula perusahaan sejenis sebagai *competitor*. Hal ini sepenuhnya disadari oleh CV. Mekar Lestari untuk berjuang dan mempertahankan eksistensinya dengan

pengembangan nilai-nilai bisnis baik budaya korporat yang baik maupun sistem pelayanan yang memuaskan.

Semakin tingginya persaingan pasar mendorong perusahaan untuk menyadari bahwa kekuatan utama perusahaan terletak pada ketangguhan Sumber Daya Manusia (SDM), maka usaha-usaha peningkatan mutu SDM secara konsisten dilakukan secara serius. Berbagai program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier pada setiap karyawan secara terus menerus dilakukan.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja sangat mempunyai peran penting dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang rendah dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap bekerja demi pengembangan dan kelangsungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik demi mencapai kinerja yang terbaik dan membangun suasana kondusif demi terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung perbedaan antara apa yang diharapkan dengan yang didapatkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan

kesempatan bertumbuh (Deewar Mahesa: 2010).

Peran kepemimpinan berperan penting terhadap kepuasan kerja, Peranan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja, seperti peranan interpersonal, peranan informasional dan peranan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan efektif akan memberikan kepuasan kerja karyawan seperti penyampaian yang sopan santun kepada bawahan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih perusahaan CV. Mekar Lestari sebagai lokus penelitian. Kepuasan kerja karyawan, peran kepemimpinan, dan keluarnya karyawan dari pekerjaan merupakan permasalahan yang sering terjadi di perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut berupa ketidakhadiran tinggi, target tidak tercapai, data keluar karyawan tinggi dan adanya penilain negatif karyawan terhadap peranan kepemimpinan di salah satu kantor unit CV. Mekar Lestri. Oleh sebab itu, peneliti berniat melakukan penelitian tentang gambaran peran kepemimpinan dan kepuasan kerja serta pengaruh peran

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. Mekar Lestari.

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan di CV. Mekar Lestari?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Lestari?
3. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. Mekar Lestari?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Peran kepemimpinan di CV. Mekar Lestari.
2. Kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Lestari..
3. Besaran pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. Mekar Lestari.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Peran Kepemimpinan

Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara

pribadi mungkin tidak disenangi. Adapun menurut Nawawi dan Hadari (2012:9) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerkasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dengan demikian maka dapat disintesis bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu peran pemimpin yang mampu mempengaruhi kelompoknya dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2009:66) terdapat tiga peranan kepemimpinan meliputi:

1. Peranan yang bersifat interpersonal yaitu keterampilan mutlak perlu dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin berinteraksi bukan hanya dengan bawahan, tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan. Peran tersebut meliputi: selaku simbol keberadaan organisasi, peran yang bertanggung jawab memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan, dan peran

sebagai penghubungan dengan pihak luar.

2. Peranan yang bersifat informasional yaitu informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan dukungan informasi yang muktahir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga bentuk, yaitu: peranan pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi, peran pembagi atau disseminator informasi, dan peran juru bicara organisasi.
3. Peranan pengambilan keputusan yaitu dalam peranan pengambilan keputusan terdapat empat bentuk peranan, yaitu: selaku *entrepreneur*, perendam gangguan, pembagi sumber dana dan daya, dan perunding organisasi.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Rivai dan Sagala (2011: 856) berpendapat bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

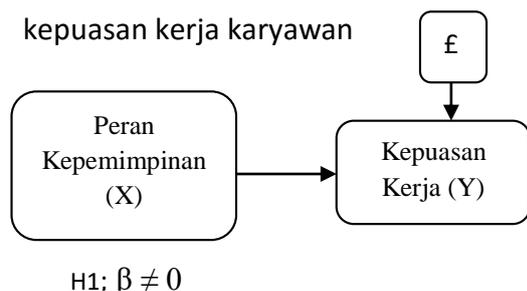
Menurut Luthans (2005: 244) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh utama dapat diringkas dalam lima dimensi sebagai berikut: (1) Pekerjaan itu sendiri merupakan karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. (2) Gaji atau upah dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. (3) Promosi, kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. (4) Pengawasan merupakan sumber penting lain dari

kepuasan kerja. (5) Kelompok kerja, Sifat alami dari kerja tim akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hipotesis;

H0: Peran Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Peran Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan metode analisis penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif. Metode deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan. Metode verifikatif yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diperoleh dari pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh peran

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Lestari.

Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan adalah sebesar 51 responden, karena terdapat enam pemimpin yaitu direktur, wakil direktur, opsus (operasi khusus) setara dengan pengawas manajer unit, dan tiga manajer cabang. Oleh sebab itu, penentuan sampel hanya karyawan saja $57 - 6 = 51$ responden sebagai sampel.

Operasionalisasi Variabel

Peran kepemimpinan (X)

Peran kepemimpinan merupakan pengukuran terhadap kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan meliputi: Peran interpersonal, Peran informasional dan Peran pengambilan keputusan.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan pengukuran terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau promosi, Supervisor, dan Kelompok kerja.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas, dan variabel terikat dalam kuisioner adalah

menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan belah dua (*Split half*).

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu versi 16.0 dengan menggunakan *Regresi sederhana*.

PEMBAHASAN

Karakteristik Data

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis

kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan penghasilan. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 51 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas, yaitu 43 (84%) responden adalah laki-laki.
2. Mayoritas, yaitu 21 (41%) responden berusia antara 20-25 tahun.
3. Sebagian besar, yaitu 35 (69%) responden berpendidikan SMA.
4. Sebanyak 20 (39%) responden berpenghasilan adalah 2-3 Juta.
5. Masa kerja responden, yaitu bekerja > 2 tahun sebanyak 26 orang (51 %)

Analisis Deskriptif

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan di CV. Mekar Lestari sudah dapat dikatakan baik, Hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan terhadap peran kepemimpinan masing-masing yang berada pada interval tinggi, namun masih kurang optimal yaitu peran informasional sebagai penganalisis,

peran informasional sebagai penyampai informasi, peran pengambilan keputusan sebagai penyusunan tugas karyawan, peran pengambilan keputusan sebagai pengatur manajemen, dan peran pengambilan keputusan sebagai negosiator dengan supplier.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Lestari sudah dapat dikatakan puas, Hal ini terlihat dari skor total penilaian tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja masing-masing yang berada pada interval puas, namun masih terdapat kurang optimal dalam kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri dalam hal terpenuhinya kebutuhan karyawan, pekerjaan itu sendiri dalam mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, pekerjaan itu sendiri dalam mengusai beban kerja, pekerjaan itu sendiri sesuai dengan pendidikan, kepuasan gaji dalam hal terpenuhinya pendidikan anak atau keluarga, kepuasan gaji dalam hal mencukupi kebutuhan karyawan, kepuasan gaji dalam hal mencukupi keinginan karyawan, kepuasan promosi dalam hal

pemberian bonus prestasi karyawan, kepuasan promosi dalam hal pengakuan prestasi karyawan, kepuasan promosi dalam hal kesempatan promosi karyawan, dan kepuasan pengawasan dalam hal pengarahan karyawan.

Analisis Verifikatif

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tabel sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.481	7.191

a. Predictors: (Constant), Peran

kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Nilai koefisien determinasi pada hasil analisis di atas adalah sebesar 0,491 atau dapat dikatakan perubahan kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Lestari dipengaruhi oleh variabel peran kepemimpinan sebesar 49,10% sedangkan sisanya 50,90% dipengaruhi variabel lain diluar model.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2443.600	1	2443.600	47.250	.000 ^a
Residual	2534.086	49	51.716		
Total	4977.686	50			

a. Predictors: (Constant), Peran kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 47.250 dengan probabilitas 0,000 (< 0,005). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja melalui peran kepemimpinan.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi diperoleh tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.776	6.357		1.695	.096
Peran kepemimpinan	.776	.113	.701	6.874	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

hasil Uji model parsial (uji t) memperlihatkan bahwa peran kepemimpinan memberikan nilai koefisien parameter sebesar 6,874

dengan sig 0,000. Maka berdasarkan hasil analisis regresi tersebut adalah $Y = 10,77 + 0,776 X$, menunjukkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *path analysis* melalui program SPSS versi 16 dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan di CV. Mekar Lestari sudah dapat dikatakan baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang kurang optimal.
2. Kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Lestari sudah dapat dikatakan puas namun masih terdapat kurang optimal dalam kepuasan kerja karyawan.
3. Peran kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Amirullah, Haris Budiono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135.
- Denim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah.
- Bagus. I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus.
- Edi, Elia. 2013. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. *Jurnal Manajemen*. Vol 3 no 2
- Handoko, T. Hani. 2012. *Edisi 2 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kristianto, Ria Imelda. Ruth Dewi Setiawati. dan Agustinus Nugroho. 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di pt kapasari di Surabaya.Surabaya: Universitas Kristen Petra. *Manajemen Perhotelan. Jurnal Hospitality dan manajemen*. Vol. 1 no 1.
- Luthans, Fred . 2006. *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosda karya.
- Manullang, M. dan Marihot Amh Manullang.2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers .
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, Dedi. Asep Muslihat. dan Cipto Gunawan. 2013. Analisis Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Departemen Fasilitas Umum dan Penataan Lingkungan PERUM PERURI. Karawang: Unsika, *Jurnal Manajemen* Vol. 10 No. 3.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*.

Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nilla Sumarni. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Jurnal Manajemen. Vol 3 no 2.

Rivai, Veithzal. Dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers..

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi *Organizationl Behavior*. Jakarta : salemba empat.

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba empat.

Sondang, Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara..

Sondang, Siagian. 2010. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipata.

Sondang, Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Sedermayanti. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegaawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.

Thoha, Mifta. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

RIWAYAT PENULIS

Nama : Enjang Suherman, S.E., M.M.
Tempat, Tanggal Lahir : Karawang, 20 Desember 1989
Pendidikan Formal
Strata 1 : Ekonomi Pembangunan
Strata 2 : Magister Manajemen
Bidang Keahlian : Sumber Daya Manusia
Intansi Induk : Universitas Buana Perjuangan Karawang
Jabatan Struktural : Dosen Tetap
Jabatan Fungsional : Dosen Pengajar

