PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INSPIRASI PRIMA NUSANTARA

Oleh

Octaviani Eka Puspitasari,[1]**. Dra. Lily Hendrasti Novadjaja.,MM** [2],

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya

Abstrak

Kepemimpinana transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu perhatian utama dari seorang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan trnsformasional dan gaya kepemipinan transaksonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inspirasi Prima Nusantara.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) atau pengujian hipotesis. Jumlah pegawai yang ada pada PT. Inspirasi Prima Nusantara adalah berjumlah 30 orang, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sempel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Alat analisis data meenggunakan analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inspirasi Prima Nusantara. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin PT. Inspirasi Prima Nusantara telah menerapkan dengan baik gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya untuk meingkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi sekarang ini perkembangan dunia bisnis di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, hal ini berpengaruh pada perusahaan-perusahaan untuk segera menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan yang berasal dari luar ataupun dari dalam perusahaan. Sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidup atau bahkan memenangkan persaingan. Organisasi yang ingin berkembang harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam realitasnya bahwa fakta terpenting dalam kehidupan organisasi adalah terletak pada aspek pemimpin dan kepemimpinan. Seorang pemimpin memegang peran dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan dalam sebuah organisasi menunjukkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, serta bagaimana pemimpin tersebut mampu mengarahkan bawahanny Thoha (2003:1) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sebuah kepemimpinan yang bisa bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan atau organisasi. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi monitor penggerak perubahan (transformasi) organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi *rewards* yang diterima karyawan apabila sasaran dapat tercapai (transaksional). Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komperhensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemipinan tranformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James Mac Gregor Burn yang menerapkannya dalam konteks politik. Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilih secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpina yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi. keterikatan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui peraktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri, dan kualitas diri hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Untuk dapat terus mengembangkan diri salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor pelayanan jasa periklanan terhadap konsumen yaitu berusaha menanamkan kualitas jasa dengan kualitas layanan yang tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. PT. Inspirasi Prima Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *Advertising agency* dimana karyawan harus bekerja keras untuk selalu memunculkan sebuah ide-ide baru di setiap pekerjaannya, akan tetapi

dirasa pemimpin perusahaan lebih memperhatikan efesiensi dan efektivitas kerja, tetapi kurang memperhatikan peran anak buah dalam sebuah keberhasilan perusahaan, sehingga berimbas pada beberapa gejala yang kurang baik misalnya beberapa pegawai mempunyai semangat kerja rendah,sering terjadi kelalaian dalam tugas yang diberikan, menjadi kurang disiplin dan menjadi susah untuk memunculkan ide-ide baru. Pemimpin PT. Inspirasi Prima Nusantara dirasa belum mampu untuk melaksanakan suatu perencanaan sumber daya manusia dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

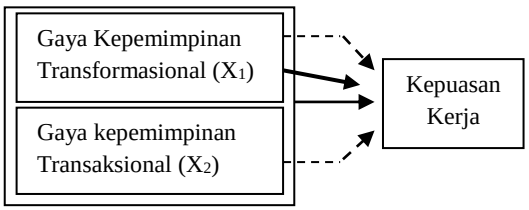
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional

.Menurut Bass (1994) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai sebuah dampak yang ada pada pengikut.Bass menyarankan kepada pemimpin transformasional agar dapat menumbuhkan kepercayaan, hormat dan kekaguman dari para pengikut mereka. Barbuto (2005) mengemukakan terdapat empat indikator dalam kepemimpinan transformasional yaitu Perilaku ideal, *Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,Individual consideration.* Sedangkan Menurut Bass (1985), Pemimpin Transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang teah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, enaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah. Terdapat dua karakteristik pada gaya kepemimpinan transaksional yaitu imbalan kerja dan manajemen pengecualian.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari presepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2002).

Model Hipotesis



Keterangan :

→ Simultan
- - - - → Parsial
→ Dominan

Hipotesis

Hipotesis yang ditunjukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

H_1 : Gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan

H_2 : Gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan.

H_3 : Gaya kepemimpinan transforasional berpengaruh secara dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research,*

karena ingin mengetahui pengaruh kausal (sebab–akibat) antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Inspirasi Prima Nusantara. Dengan menggunakan rumus slovin maka diambillah sampel sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ilmiah ini terdapat beberapa metode pengumpulan data beserta masing-masing perangkat dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan yang digunakan adalah 1) kuisioner, 2) wawancara, 3) dokumentasi.

Metode analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi dimaksudkan bagaimana pengaruh variabel independen dan melihat besar kecil pengaruh terhadap variabel dependen (Bungin, 2008: 221)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diolah menggunkan program SPSS dengan analisis regresi berganda secara simultan dan parsial.

Tabel 1
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.474	3.827		1.692	.102
	X1	.539	.101	.597	5.355	.000
	X2	.647	.185	.390	3.498	.002

Sumber : Data Primer Diolah

Bedasarkan hasil analisi regresi, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 0{,}597\ X_1 + 0{,}390\ X_2$

Dari persamaan diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut :

- Setiap peningkatan variabel (X_1) gaya kepemimpinan transformasional, maka diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Setiap peningkatan variabel (X_2) gaya kepemimpinna transaksional, maka diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan interprestasi di atas menunjukkan bahwa dalam menjelaskan pengaruh variabel independen dan dependen adalah besar. Dapat dilihat pada nilai Adjustter R square sebesar 75,5%. Hasil ini memiliki ati bahwa 75,5% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.

Tabel 2
Hasil Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.878	.772	.755

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.878	2	182.939	45.613	.000[a]
	Residual	108.289	27	4.011		
	Total	474.167	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Bedasarkan hasil uji F diketahui hasil analisis signifikan, sedangkan F_{hitung} diperoleh 45,613, dari hasil penghitungan diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.474	3.827		1.692	.102
	X1	.539	.101	.597	5.355	.000
	X2	.647	.185	.390	3.498	.002

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan bedasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dlakukan pada bab sebelumnya, antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inspirasi Prima Nusantara.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inspirasi Prima Nusantara.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Inspirasi Prima Nusantara adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. pemimpin PT. Inspirasi Prima Nusantara perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi internal perusahaan. gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Inspirasi Prima Nusantara. Oleh karena itu pemimpin PT. Inspirasi Prima Nusantara harus mampu memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik lagi yaitu dengan memeberikan teadan tentang komitmen kerja, dapat menciptakan rasa saling percaya, memberikan perhatian pribadi kepada karyawan yang sedang memebutuhkan perhatian dan dapat menerapkan moralitas yang tinggi di kalangan karyawan yang mana nantinya akan berdapak kepada karyawan yang enggan untuk melakukan korupsi baik uang maupun waktu. Tetapi mengingat kembali bahwa kepemimpinan yang efektif adalah sebuah kepemimpinan yang dihasilkan dari kombinasi kedua

gaya kepemimpinan tersebut yakni gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yang mampu di terapkan oleh seorang pemimpin pada organisasinya.

2. Sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan di PT. Inspirasi Prima Nuasantara, maka disarankan kepada pemimpin perusahaan agar mampu mengantisipasi perubahan memanfaatkan kesempatan untuk mencapai tingkat produktifitas yang lebih tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong para karyawan kea ah tujuan dan sasaran yang dicita-citakan. Sehingga kestabilan prestasi kerja dapat terjaga dan baik atau mungkin bisa lebih meningkat
3. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi. Tetapi pada pernyataan responden masih ada yang menyatakan rendah. Sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kepuasan karyawan yang diantaranya memeberikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya, memberikan status, mempertimbangkan kembali upah yang diberikan perusahaan dan kenyamann kondisi kerja.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan sistem pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Dibutuhkan peningkatan rasa bangga karyawan untuk bekerja di PT. Inspirasi Prima Nusantara. Kebanggaan ini seharusnya dapat dipertahankan untuk kemudian ditingkatkan melalui berbagai cara seperti memberikan *reward* ekstra kepada karyawan selama masih dimungkinkan
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, misalnya pada perusahaan yang berbeda, menambah variabel pada kepuasan kerja karyawan dengan objek penelitian yang lebih banyak atau menambah item pertanyaan atau indikator pengukuran pada masing-masing variabel penelitian. Sehingga penelitian selanjutnya dapat semakin memberikan sebuah gambaran yang lebih spesifik dan lebih baik.

Daftar Pustaka

Barbuto, John E, Jr. 2005. *Full Range Leadership. Neb Guide. The Board of Regents of he University of Nebraska on behalf of the University of Nebraska LincolnExtension.*www.ianrpubs.unl.edu/epublic/live/g1406/build/g1406.pdf diakses pada 8 Desember 2014.

Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectational*. New York: Free Press.

Bass, B.M (1990). *From Transaksional to Transformasional Leadership : Learning to Share The Vision, Organization Dynamics*, 18 Bass, B.M, Avolio, BJ, Jung D. Berson, Yair. 2003. *Predicting Unit Performance by Assesing Transformasional and Transactional Leadership, Jurnal of Applied Phychologi. 2003. Vol 88, No,2,207-218.*

Bass, B.M & Stedlmeier, P.1998.*Ethics, Character, and Authentic T ransformasional*.CA: Consulting Psychologist Press.

Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group.

Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. New York: McGraw-Hill International Editions.

Pawar B.S and Easman K.K. 1997.*The Nature and Implication of Contextual Influences on Transactinal Leadership. A Conceptual Examination*, Academy of Management Review.2 (1) : 80-109.

Thoha, Miftah MP.A. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen* Edisi Kesembilan .Raja grafindo. Jakarta