JSIP 1 (2) (2012)

Journal of Social and Industrial Psychology

http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA

Christian Yogi Pratama ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima September 2012
Disetujui Oktober 2012
Dipublikasikan Nopember 2012

Keywords:
Autocratic Leadership Style; Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya fenomena bahwa rendahnya kepuasan kerja di dalam perusahaan. Subjek penelitian adalah karyawan PT KIA Mobil Indonesia cabang Semarang divisi marketing berjumlah 30. Pada skala kepuasan kerja dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,896 dan dari 40 item didapatkan 36 item yang valid dengan nilai validitas item 0,369 sampai dengan 0,700. Pada skala gaya kepemimpinan otokratis dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,869 dan dari 40 item didapatkan 35 item yang valid dengan nilai validitas item 0,369 sampai dengan 0,587. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT KIA Mobil Indonesia Cabang Semarang. Nilai koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) sebesar -0,953 dengan signifikansi sebesar 0,01 pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 90,8% dan sisanya 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Abstract

The research was based on the phenomenon that low job satisfaction within the company. Subjects were employees of PT KIA Mobil Indonesia Semarang branch of the marketing division at 30. On a scale of job satisfaction resulting reliability coefficient of 0.896 and 40 items obtained 36 valid items with a value of 0.369 to the validity of 0,700 items. On a scale of autocratic leadership style resulting reliability coefficient of 0.869 and of the 40 items obtained 35 valid items with a value of 0.369 to the validity of item 0.587. The results showed that there was a negative influence between autocratic leadership style on job satisfaction in employees of PT KIA Mobil Indonesia Semarang branch. Product Moment Correlation coefficient (rxy) of -0.953 with a significance of 0.01 at a significance level of 5%. Donations autocratic leadership style on employee job satisfaction was 90.8% and the remaining 9.2% is influenced by other factors that are not revealed in this study.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: ypratama12@gmail.com

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapai individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, gaji, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua usaha-usaha bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi-fungsi yang penting, yaitu berpijak pada pengarahan tugas atau tujuan, dan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu. Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan. Selain itu, seorang pemimpin juga yang menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

PT KIA Mobil Indonesia Cabang Semarang adalah salah satu perusahaan otomotif yang bergerak di bidang distribusi penjualan kendaraan bermotor roda empat. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1999 ini melibatkan lebih dari 30 karyawan dengan masing-masing kompetensi sesuai bidang divisinya. Sejak awal berdirinya PT KIA Mobil Indonesia Cabang Semarang dipimpin oleh *Branch Manager* hingga sekarang. Selama masa kepemimpinan beliau karyawan tidak pernah mengeluhkan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan standar minimal perusahaan sejenis. Selain itu setiap karyawan yang berhasil mencapai target penjualan juga mendapatkan bonus dan reward yang sesuai deangan harapan karyawan. Selama peneliti bekerja di perusahaan tersebut mulai pada bulan April tahun 2011 sampai dengan bulan April 2012, peniliti menilai kondisi lingkungan kerja di PT KIA Mobil Indonesia Cabang Semarang tergolong lingkungan yang kondusif dan baik untuk mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan-karyawan yang konpeten di bidangnya, hal ini terbukti dari pengalaman kerja masing-masing karyawan yang berpengalaman di perusahaan sebelumnya.

Menurut teori Munandar (2006:357-363) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaji, reward, kondisi lingkungan kerja dan SDM, yang berdampak pada absensi dan

*turnove*r, serta kedisiplinan kerja. Akan tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan temuan fenomena yang peneliti dapatkan di lapangan. *Turnover* yang terjadi di perusahaan tersebut tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mulai bulan September 2012 hingga April 2012, dari 40 orang karyawan yang bekerja di divisi marketing setiap satu bulan sekali selalu ada satu hingga dua karyawan yang keluar dan digantikan oleh karyawan yang baru sehingga sekarang berjumlah 30 orang saja. Kemudian prosentase angka absensi dan keterlambatan karyawan di divisi marketing tergolong tinggi yaitu 10-20% setiap harinya, yang seharusnya 0% keterlambatan dan ketidakhadiran karyawannya. Artinya, selalu ada 3-6 orang setiap harinya yang terlambat atau bahkan tidak hadir. Dari indikasi tersebut, peneliti menduga bahwa ada ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh teori menurut Munandar (2006) ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*).

Dari pengalaman peneliti selama bekerja di PT KIA Mobil Indonesia Cabang Semarang dalam dua tahun, gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut menunjukkan kecenderungan gaya kepemimpinan otoriter yang dapat dilihat dari kecenderungan pimpinan pada tugas-tugas yang diberikan pada karyawan, komunikasi yang timbul hanya searah, hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahan, sanksi yang digunakan sebagai alat kekuasaan, dan tidak adanya kepercayaan pimpinan terhadap bawahan, hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Eungene Emerson Janning dan Robert T. Golembiewski (dalam Nawawi, 2003: 118) sebagai gambaran atau indikasi gaya kepemimpinan otokratis.

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) pada karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Lina Nur Hidayati, dkk (2006) berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0.00 di mana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi t yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.05. Konstanta (a) sebesar 1.587, koefisien gaya kepemimpinan (b) sebesar 0.594. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Ramlan Ruvendi (2005) pada karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor menunjukkan terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai BBIHP yang diperlihatkan oleh koefisien korelasi partial sebesar 0,549. Koefisien regresi (ß2) X2 sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Azwar (2012:5) menjelaskan penelitian kuatitatif merupakan penelitian dengan pendekatan yang menekankan

analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik.

Jumlah yang karyawan dapat menjadi populasi dalam penelitian ini sejumlah 30 orang. Menurut Arikunto (2006:131) jika jumlah responden kurang dari 100, maka semua harus menjadi subjek penelitian. Oleh sebab itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode studi populasi dan tidak menggunakan metode sampling dalam pengumpulan data yang lebih dikenal dengan total populasi.

Penelitian ini juga menggunakan alat ukur skala pengukuran psikologis. Skala pengukuran psikologis memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan yang lain seperti angket, daftar isian, inventori, dll. (Azwar, 2012:3)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji korelasi antara skala gaya kepemimpinan otokratis dengan skala kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi rxy= -0,953 dengan taraf signifikansi : 0,000 (r hitung > r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja. Tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang negatif diantara kedua variabel tersebut. Hasil uji hipotesis penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja (Ha) yang berbunyi "ada pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT KIA Mobil Indonesia cabang Semarang diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif diantara kedua varibel tersebut. Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Brahmasari dan Spurayitno (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian yang menemukan bahwa tingkat gaya kepemimpinan otokratis tinggi dan kepuasan kerja pada responden karyawan PT KIA Mobil Indonesia cabang Semarang memperlihatkan kecenderungan tingkatan yang rendah. Hal ini berarti responden merasa cukup khawatir atas nasib jabatan dan pekerjaannya dimasa depan, sementara pada kepuasan kerja diketahui responden mempunyai tingkat kerja yang rendah. Hasil ini sesuai dengan dugaan awal peneliti yang menganggap karyawan memiliki tingkat gaya kepemimpinan otokratis yang tinggi dan tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah.

Hal senada dikemukakan oleh Hidayati, dkk (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 1.587 dan signifikan pada 0,000.

Ruvendi (2005) dalam penelitiannya tentang imbalan dan gaya kepemimpinan yang pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian Bogor. Hasil penelitian menunjukkan signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan Tondok dan Andarika (2004) dalam penelitiannya menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa persepsi gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi secara negatif dan

tidak signifikan dengan kepuasan kerja (r= -0,061; p > 0,05), sejalan dengan pendapat Koh dkk. dalam Tondok dan Andarika (2004) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional hanya menekankan pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Pendapat ini sejalan dengan pandapat Bass dalam Tondok dan Andarika (2004) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan dasar bagi berlangsungnya efektivitas organisasi, tetapi belum menjelaskan usaha dan kinerja optimal karyawan yang ditekankan pemimpin. Selanjutnya menurut Burn dalam Tondok dan Andarika (2004) bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara kepemimnpinan transaksional dengan kepuasan kerja.

Widyastuti dalam penelitiannya di PT Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java (2008) menunjukkan pada persamaan struktural kedua, nilai t konstruk (γ) variabel laten gaya kepemimpinan prakarsai (initiating) terhadap kepuasan kerja sebesar 2.37>1.96 yang berarti bahwa pengaruh persepsi karyawan menilai gaya kepemimpinan prakarsai atasannya terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi karyawan dalam menilai gaya kepemimpinan prakarsai atasannya, tetapi hanya sebesar 25%.

Prasojo (2011) dalam peneliannya tentang pengaruh komplektisitas tugas dan stres kerja terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan dengan taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai t -statistik = 5,550 dengan probabilitas-statistik = 0,000. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas-statistik = 0,000 < Level of Significant = 0,05, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan atau bawahan pada kantor BPK dan BPKP (Y).

Menurut Baihaqi (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, studi pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien standardized beta sebesar 0.246 yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.145 dan nilai t-test sebesar 2.561 dengan nilai signifikansi 0.012. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa simpulan, yaitu terdapat hubungan negatif antara *gaya kepemimpinan otokratis* dengan kepuasan kerja pada diri responden karyawan PT KIA Mobil Indonesia cabang Semarang, dimana *gaya kepemimpinan otokratis* berpengaruh terhadap turunnya tingkat kepuasan kerja pada diri responden.

Saran

Untuk perusahaan diharapkan mampu menekan tingkat gaya kepemimpinan pada karyawannya dengan memberikan kepastian akan kelanjutan hubungan kerja terhadap karyawannya dimasa depan.

Untuk karyawan diharapkan meningkatkan kepuasan kerjanya dengan selalu berfikir positif terhadap realita yang terjadi diperusahaan, meningkatkan keberanian dalam mengutarakan perasaan, serta menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua *stageholder* di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rineka Cipta

Azwar, Syaifudin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta). Skripsi. Tidak diterbitkan

Brahmasari, Ida Ayu & 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

Kaihatu, Thomas Stefanus & Wahju Astjarjo Rini. 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran : Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahan*, vol.98, no. 1, Maret 2007: 49-61

Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik*. Yogyakarta : ANDI

Hidayati, Lina Nur, dkk. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta). Jurnal. Tidak diterbitkan

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia

Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Prasojo, Hendri Dwi. 2011. Pengaruh Komplektisitas Tugas dan Stres Kerja terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Skripsi. Tidak diterbitkan

Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* Vol 01 No 1 Tahun 2005

Tondok, Marcelius Sampek & Rita Andarika. 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche* Vol. 1 No. 1, Desember 2004

Widyastuti, Hindarsih. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java. Skripsi. Tidak diterbitkan