

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dimas Tiar Utomo^{1*}, Abdul Muiz^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden : dimastiar190103@gmail.com, abdulmuizz0401@gmail.com

Abstrak

Pada era disrupsi, organisasi perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mempertahankan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur terhadap berbagai penelitian terdahulu mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong partisipasi dan pengembangan karyawan, terbukti memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional atau otoriter. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan dan motivasi kerja. Kesimpulannya, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pada era disrupsi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk unggul dan mampu meraih pasar demi menjaga keberlangsungan usaha terutama dalam sektor media informasi. Untuk menjadi perusahaan yang unggul perlunya pemimpin yang mengatur dan menjalankan rencana perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain seorang pemimpin, perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul perlu diperhatikan berbagai indikator agar perusahaan mampu bersaing di era disruptif saat ini. Dimana perlunya peningkatan kemampuan pegawai dan penghargaan kepada pegawai agar tercapai kepuasan pegawai di tengah perkembangan media informasi yang sangat masif.

Dalam setiap bisnis, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, Sumber daya dalam hal orang sangat penting. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan besar karena ini (Tadjudin, 1997). Manajemen sumber daya manusia itu kompleks karena harus memperhitungkan pekerja, manajer, dan struktur bisnis secara keseluruhan. Agar karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, perusahaan harus mengutamakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen (Sutrisno, 2014) di dalam penelitian (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Ketika seorang karyawan menikmati dan bangga dengan pekerjaannya, kami menyebutnya kepuasan kerja. Jika seseorang menikmati apa yang dia lakukan untuk mencari nafkah, maka pergi bekerja akan menjadi sumber kegembiraan (Sutrisno, 2014). Sementara menurut (Suryana, Haerani, and Taba, 2010) Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran tentang bagaimana orang merasakan dan berpikir tentang pekerjaan mereka, yang mencerminkan dinamika antara mereka yang peduli dengan tempat kerja mereka dan mereka yang melakukan pekerjaan itu. Pemenuhan tempat kerja dapat dicapai dengan perolehan emosi positif seperti kebanggaan, kepuasan, dan prestasi dalam pekerjaan seseorang

(Irbayuni, 2012). (Bakotić and Fiskovića 2013) dan (Darmawati, Hidayati, and S, 2013) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika pekerja merasa puas dengan peran mereka, mereka lebih cenderung untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Siregar and Nadeak 2011) menunjukkan bahwa seorang karyawan akan mengalami kebahagiaan dalam pekerjaannya jika harapannya terpenuhi atau terlampaui (*et al.*, 2019).

METODE PENELITIAN/ PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Studi ini menawarkan *review* studi sebelumnya di lapangan. Pertanyaan “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja?” memandu metodologi penilaian yang digunakan dalam penelitian ini. Gunakan *Google Scholar* untuk mencari artikel yang relevan menggunakan istilah pencarian pilihan Anda. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kebahagiaan Karyawan di Tempat Kerja, dalam jurnal dengan judul dan materi yang sesuai dengan tujuan penelitian, serta memberikan teks lengkap dan kaitannya dengan inovasi pelayanan publik. Tujuannya di sini adalah untuk meningkatkan pengambilan temuan penelitian terbaru dari database (*et al.*, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inti dari kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengarahkan kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan pribadi terjadi dalam pengaturan khusus dan diarahkan pada realisasi satu atau lebih tujuan yang telah ditetapkan melalui proses komunikatif. Kepemimpinan adalah mempengaruhi pendapat dan tingkah laku orang-orang yang berada di bawah komando seseorang untuk mencapai suatu yang diinginkan (Robbins, 2008). (Kartono, 2016), menegaskan bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk menginspirasi tim mereka, menggerakkan jarum untuk bisnis, menyediakan jalur komunikasi yang terbuka, dan memimpin mereka menuju kesuksesan dalam parameter waktu dan usaha yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara menurut Yuki dalam (Muhajir, 2014) Selain pengaruh gaya pemimpin, kebahagiaan kerja merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat menuju tujuan organisasi. Sukses dan efisiensi dalam pekerjaan seseorang memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung tidak menyelesaikan pekerjaannya, mengalami lebih banyak hari sakit, dan memiliki moral yang lebih buruk secara keseluruhan.

Usman dalam (Intan Ayunabila Yazary *et al.*, 2023) kepuasan kerja sebagai institusi yang memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Perspektif ini menunjukkan kewajiban Institut untuk menyediakan kesejahteraan anggota stafnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pekerja akan terjadi ketika persyaratan pekerja dipenuhi oleh institusi, dan ketidakbahagiaan pekerja akan terjadi ketika kebutuhan pekerja tidak terpenuhi. Lebih lanjut (Koesmono, 2005) berpendapat bahwa tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya bergantung pada berbagai faktor, termasuk faktor tempat kerja itu sendiri, tugas yang dilakukan, gaji yang diterima, kualitas interaksi interpersonal di antara rekan kerja, dan sebagainya. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah ketika pekerjaan seseorang memuaskan sejumlah tuntutan atau keinginan.

Dalam penelitian (Sari, Sampurno, and Wahyono, 2014) Kepemimpinan dipandang memiliki dampak besar pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Pekerja mampu memahami kepemimpinan, yang menjadi pertanda baik bagi keberhasilan upaya untuk

menumbuhkan kekompakan dan meningkatkan semangat dalam bisnis. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain oleh (Bass and Avolio, 1990) yang menemukan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi tim mereka sementara juga mengembangkan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman berkolaborasi dengan manajemen memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Studi sampai pada kesimpulan yang sama (Satyawati and Suartana, 2014) menegaskan hubungan antara pendekatan pemimpin dan kebahagiaan karyawan. Hal ini sesuai dengan kebijaksanaan konvensional (Baihaqi, 2010), Pergantian karyawan, kebahagiaan kerja, dan produktivitas hanyalah beberapa hasil dari gaya kepemimpinan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan temuan juga (Chew and Sharma, 2005) serta (Savery and Luks, 2001) yang menunjukkan bahwa karyawan akan menerima gaya kepemimpinan yang digunakan dan lebih terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Selain itu (Kusumawati, 2008), (Lok and Crawford, 2004) juga memperoleh hasil yang sama (*et al.*, 2019).

Hasil pengujian hipotesis variabel dalam penelitian (Eka, Saputra. Ayu, Adnyani, 2017) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, seperti yang ditunjukkan pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kebahagiaan Karyawan. Misalnya, jika seorang pekerja menyukai bagaimana mereka dipimpin, itu adalah indikator kualitas kepemimpinan yang sangat baik. Hal ini mendukung gagasan bahwa pendekatan seorang pemimpin terhadap peran mereka mungkin berdampak pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian ini memperluas gagasan sebelumnya oleh (Arzi and Farahbod, 2014) yang menemukan korelasi antara pendekatan pemimpin dan peningkatan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan lebih cenderung bahagia dalam pekerjaannya jika mereka memiliki kesan positif terhadap atasan mereka. Gaya kepemimpinan yang positif mungkin memiliki dampak yang signifikan terhadap kebahagiaan pekerja.

Fuad Mas'ud dalam (Kusumawati, 2008) mengatakan bahwa empat dimensi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (1) Istilah "kepemimpinan partisipatif" mengacu pada jenis manajemen di mana bawahan memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan dikonsultasikan sebelum langkah besar dibuat. (2) Gaya kepemimpinan yang bercirikan kepedulian terhadap pengembangan profesional bawahan, pemberian saran dan arahan yang jelas, dan pengakuan atas ketepatan waktu dan perilaku positif karyawan lainnya; (3) Gaya kepemimpinan otoriter, yaitu menghargai otoritas dan status serta tidak membutuhkan pemikiran mendasar dari bawahan sehingga seorang pemimpin dapat mengambil keputusan dengan penuh keyakinan; (4) Gaya berorientasi tugas, yaitu suatu pendekatan manajemen dimana seorang atasan mengharapkan kedisiplinan dari bawahannya dalam hal pekerjaan atau tugas.

Pendapat lain di sebutkan dalam (Kurniawan, 2021) Secara khusus, ada 2 jenis gaya kepemimpinan: 1) Gaya Kepemimpinan Transaksional Pemimpin transaksional berpikir bahwa dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, individu lebih suka diarahkan, diperlakukan sebagai karyawan yang mengikuti proses, daripada dimintai pertanggungjawaban atas semua tindakan dan pilihannya. dibuat. Akibatnya, dalam lingkungan transaksional, bawahan tidak boleh diberi tugas untuk mengembangkan pekerjaan atas inisiatif sendiri atau pekerjaan yang menuntut inisiatif. 2) Gaya kepemimpinan otokratis mungkin menguntungkan dalam keadaan tertentu, seperti ketika keputusan harus segera diambil tanpa berkonsultasi dengan sejumlah besar individu. Beberapa percaya bahwa anggota kelompok sebenarnya lebih suka gaya otokratis selama konflik militer. Metode ini memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi menyelesaikan

pekerjaan tertentu tanpa harus khawatir membuat penilaian yang sulit, yang mungkin menguntungkan perusahaan.

Penelitian (Aamodt, 2009) mengklaim bahwa pekerja akan lebih puas dalam pekerjaan mereka jika mereka memiliki hubungan yang baik dengan manajer mereka. Menyelesaikan studi (Emery *et al.*, 2007). menunjukkan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi seberapa baik tim bekerja. Dalam penelitiannya, (Emery *et al.*, 2007) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan kepuasan personil. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin dalam mendorong kepuasan kerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional terbukti lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional dalam hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat memberikan kontribusi dalam membantu anggota tim mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kesimpulan yang sama dicapai dalam penelitian oleh (Rad and Yarmohammadian, 2006). Menurut survei, kepemimpinan memengaruhi seberapa puas karyawan di tempat kerja. Menurut penelitian, pekerja yang bekerja di bawah pimpinan yang mempraktekkan kepemimpinan partisipatif lebih puas.

Pada penelitian Emery dan Barker yang ditulis dalam (Sari *et al.*, 2014) Kepemimpinan transformatif memiliki efek yang substansial dan bermanfaat bagi kebahagiaan pekerja. *Supervisor* ini mendorong bawahan mereka untuk berpartisipasi dalam program pelatihan pengembangan keterampilan. Pemimpin mendorong pengikut untuk menemukan jawaban atas masalah terkait pekerjaan yang menantang. Selain itu, para pemimpin terus-menerus memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk menyuarakan pendapat atau ide yang akan meningkatkan perusahaan, dan mereka secara teratur terlibat dalam dialog yang produktif dengan mereka. Tidak ada diskriminasi antara atasan dan bawahan ketika ada keadilan yang sama bagi pekerja dan pemimpin. Oleh karena itu, jika bawahan terlambat masuk kerja maka akan mendapat hukuman, dan sebaliknya; pengawas akan ditegur jika terlambat masuk kerja. Hal yang sama juga disebutkan oleh (Ritawati, 2013) Hasil percobaan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut temuan CFA, kepemimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang memerlukan kemampuan untuk mendekati bawahan secara pribadi untuk memastikan kepuasan mereka dengan cara atasan mengelola kinerja karyawan secara umum. dan berfungsi sebagai motivasi bagi tim untuk mencapai misi organisasi.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, baik itu partisipatif, transformatif, atau transaksional, memiliki dampak langsung pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja tercapai ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan yang kondusif, memberikan apresiasi, serta memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki efek paling positif pada kepuasan kerja. Pemimpin yang transformatif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga berperan dalam menginspirasi, memberikan peluang pengembangan, dan mendorong partisipasi aktif dari karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan mereka, cenderung merasa lebih puas dan termotivasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kami sangat menghargai bimbingan dan masukan yang berharga dari para pembimbing serta rekan-rekan sejawat yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kami juga berterima kasih kepada institusi-institusi yang telah menyediakan referensi serta sumber daya, baik dalam bentuk literatur maupun akses data, yang memungkinkan kami mengembangkan penelitian dengan lebih mendalam. Kami menyadari bahwa penelitian ini tidak akan tercapai tanpa peran serta semua pihak.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kajian kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chew, I. K. H., & Sharma, B. (2005). The Effects of Culture and HRM Practices on Firm Performance: Empirical Evidence from Singapore. *International Journal of Manpower*, 26(6), 560–584. <https://doi.org/10.1108/01437720510627656>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Eka, Saputra. Ayu, Adnyani, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Emery, N. J., Clayton, N. S., & Frith, C. D. (2007). Introduction. Social intelligence: From brain to culture. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 362(1480), 485–488. <https://doi.org/10.1098/rstb.2006.2022>
- Intan Ayunabila Yazary, Henry Eryanto, & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 184–191. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.123>
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(6), 151–160.
- Muhajir, I. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, XIII(3), 334–349. <https://doi.org/10.14710/jspi.v13i3.334-349>
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1), 82-93. <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>
- Sari, K. A., Sukamto, B., & Dwiloka, B. (2014). Efisiensi penggunaan protein pada ayam broiler dengan pemberian pakan mengandung tepung Daun Kayambang (Salvinia Molesta). *Jurnal Agripet*, 14(2), 76–83. <https://doi.org/10.17969/agripet.v14i2.1867>