

## Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara

Aris Yuda Pratama, Ismiasih<sup>\*)</sup>, Tri Endar Suswatiningsih, Siwi Istiana Dinarti

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta,

Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

<sup>\*)</sup>Correspondence email: [ismiasih2017@gmail.com](mailto:ismiasih2017@gmail.com)

### ABSTRAK

Pertumbuhan perusahaan tidak terlepas dari aspek kepemimpinan perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya. Aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja harus dipahami oleh perusahaan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat Sumatera Utara. Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan metode Studi Kasus. Jumlah sampel sebanyak 30 orang dengan ditentukan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik observasi, pencatatan, wawancara dengan bantuan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif dengan metode pengukuran digunakan *Skala Likert*, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan sudah sangat baik dengan persentase 86,4% dan kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat Sumatera Utara juga sangat baik dengan persentase 85,8%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci** : kepemimpinan; kepuasan kerja; regresi linear sederhana

### PENDAHULUAN

Perusahaan agar dapat bertahan di tengah era globalisasi harus memiliki strategi bersaing antara lain dengan mengelola sumberdaya manusia secara efektif dan efisien (Putri, 2017). Namun hal ini tidak dapat tercapai jika ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak memadai (Verasari, 2017). Sumber daya manusia merupakan asset penting, dan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan (Nurlaela dan Trianasari, 2021). Menurut Susiawan dan Muhid (2015), sumber daya manusia merupakan unsur manajemen yang paling penting dalam organisasi karena sebagai faktor utama yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan organisasi dari berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Tuntutan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan saat ini tidak akan lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya melalui gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan dianggap cukup berpengaruh dan penting terhadap pelaksanaan aktivitas

organisasi (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Dalam organisasi terdapat pihak yang memerintah yang disebut pemimpin dan pihak yang diperintah yang disebut bawahan. Organisasi akan berhasil atau gagal sangat ditentukan oleh kemampuan atasannya dalam mengelola bawahannya (Plangiten, 2013). Menurut Sari (2019), menjelaskan bahwa organisasi selalu dituntut untuk memperhatikan kemampuan organisasi melalui kemampuan pemimpinnya dalam menyesuaikan diri agar dapat memenangkan persaingan.

Perusahaan harus mempunyai kelebihan dalam berinovasi sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Kelebihan tersebut dapat diperoleh perusahaan dari karyawannya yang produktif, kreatif, inovatif, dan loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat terbentuk dengan baik jika perusahaan mampu menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia dengan tepat. Oleh karena itu diperlukan peran pemimpin yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia penting dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas dalam menunjang kemajuan organisasi. Menurut Rumawas (2015) seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki keahlian memimpin, dan mempengaruhi bawahan, orang lain atau sekelompok orang. Purnomo dan Cholil (2010) menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk tercapai keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan. Organisasi dapat bertahan dan berkembang karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai seperti profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat harus berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja karyawan. Aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan harus dipahami dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Menurut Dimitrius Belias (2014), menyebutkan bahwa kepemimpinan mengacu pada proses pengaruh dan mempengaruhi tindakan karyawan dan terbentuk interaksi yang dinamis antara atasan dan bawahan.

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasar penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana usaha menjadi semakin baik sehingga karyawan semakin semangat dalam bekerja. Menurut Putri (2017), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang dari hasil yang telah diperoleh dari sesuatu atau tugas yang telah dilakukan dan perasaan puas akan nilai atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan terhadap situasi yang diharapkan disekitarnya maupun sesuatu yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat pula tercipta dari budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan perusahaan (Dwiyanti, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap puas seseorang dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya sikap disiplin, prestasi dalam bekerja dan kinerja yang semakin baik. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan, menjadi modal bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, sikap pemimpin, serta lingkungan kerja maka akan bekerja semakin giat sehingga produktivitas dan profitabilitas perusahaan meningkat. Hal ini mengingat bahwa karyawan memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan, terutama dalam meningkatkan daya saing, memberikan inovasi, dan menjaga citra perusahaan. Karyawan mampu menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Disisi lain karyawan juga mampu menghentikan segala bentuk kegiatan dalam perusahaan yang dapat menimbulkan

kerugian bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu karyawan adalah aset terpenting perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasar penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana menjadi semakin baik sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Menurut Putri (2017), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang dari hasil yang telah diperoleh dari sesuatu atau tugas yang telah dilakukan dan perasaan puas akan nilai atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan terhadap situasi yang diharapkan disekitarnya maupun sesuatu yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat pula tercipta dari budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan perusahaan (Dwiyanti, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap puas seseorang dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya sikap disiplin, prestasi dalam bekerja dan kinerja yang semakin baik.

Kepuasan karyawan terhadap perusahaan, menjadi modal bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, sikap pemimpin, serta lingkungan kerja maka akan bekerja semakin giat sehingga produktivitas dan profitabilitas perusahaan meningkat. Hal ini mengingat bahwa karyawan memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan, terutama dalam meningkatkan daya saing, memberikan inovasi, dan menjaga citra perusahaan. Karyawan mampu menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Disisi lain karyawan juga mampu menghentikan segala bentuk kegiatan dalam perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta dengan baik jika pemimpin memiliki karakter sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seluruh aspek yang ada dalam perusahaan digerakkan oleh karyawan yang mengikuti norma perilaku dan dasar dalam perusahaan tersebut. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan sikap pimpinan maka hasil kerja karyawan tidak maksimal, tidak sesuai tujuan perusahaan dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pencapaiannya. Kondisi ini bisa terjadi dan berujung pada penurunan produktivitas, profitabilitas, dan kemunduran perusahaan sampai pada pemberhentian kerja karyawan.

Belias dan Koustelios (2017), menyebutkan kepuasan kerja terkait dengan hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi pekerjaan, dan organisasi budaya. Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan hubungannya dengan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Susiawan dan Muhid (2015); Riana, I Gede, Made Suprpta (2015); dan Kustianto (2020), menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin (Astuti and Iverizkinawati 2018). Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Seperti yang dinyatakan oleh Babalola, (2016) bahwa kepuasan menjadi variable utama sebagai komitmen perusahaan dalam mencapai tujuan melalui gaya

kepemimpinannya. Adanya gaya kepemimpinan yang berbeda tentu juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja suatu perusahaan. Sehingga hubungan antara atasan dan bawahan akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat adalah suatu unit usaha yang menghasilkan bibit kelapa sawit dengan kualitas yang telah terstandar guna memenuhi berbagai kebutuhan perusahaan kelapa sawit di Indonesia. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat terletak di Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara dan berjarak  $\pm$  5 km dari Kota Pematang Siantar, dan berjarak  $\pm$  135 km dari kota Medan. PPKS merupakan lembaga penelitian yang memiliki kewajiban memajukan industri kelapa sawit di Indonesia. Visi PPKS adalah menjadi lembaga penelitian bertaraf internasional yang mampu menjadi acuan (*center of excellence*) bagi perkelapasawitan nasional. Dalam kegiatannya PPKS mampu mandiri secara finansial dan memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan sejahtera. Sedangkan misi PPKS adalah menunjang industri kelapa sawit di Indonesia melalui penelitian dan pengembangan, serta pelayanan. PPKS diharapkan dapat menjadi motor penggerak (*prime mover*) bagi pengembangan industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia. PPKS unit Marihat dipimpin oleh seorang direktur, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Kepala Bidang Penelitian, Kepala Bidang Usaha, General Manager (GM) Bahan Tanaman, dan Kepala Biro Umum/SDM. Keberhasilan PPKS untuk menghasilkan bibit yang berkualitas tentu saja diperlukan pengarahan yang baik dari seorang pemimpin agar setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal.

Sikap seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan tentu sangatlah penting. Pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan namun karyawan tetap dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga permasalahan kepuasan kerja menjadi hal yang utama karena dapat mempengaruhi setiap aktivitas dan tindakan seseorang (Arianto 2018). Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini : 1) Bagaimana penerapan kepemimpinan di PPKS Unit Marihat, 2) Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Marihat, dan 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Marihat, Sumatera Utara.

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Penerapan kepemimpinan di PPKS unit Marihat, 2) Kepuasan kerja karyawan dan 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Marihat, Sumatera Utara.

## METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2016). Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah yang pertama, dan kedua yaitu mengenai penerapan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Unit Usaha Marihat, Sumatera Utara.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan menggunakan metode Studi Kasus dengan pertimbangan supaya data yang diperoleh lebih *representative*. Lokasi penelitian dilakukan di PPKS yang merupakan Lembaga penelitian dan pengembangan kelapa sawit di Indonesia. Metode penentuan sampel pada penelitian ini digunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil adalah 30 orang karyawan dari PPKS Unit Usaha Marihat, Sumatera Utara.

Metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu dengan wawancara, pencatatan atau pendataan, observasi, dan kuesioener. Metode analisis untuk mengetahui penerapan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara digunakan Skala Likert. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Jawaban dari pertanyaan dalam skala likert ini mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini digunakan lima tingkatan jawaban untuk mengukur tanggapan karyawan terhadap penerapan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Marihat. Untuk keperluan analisis maka setiap jawaban diberi skor dengan nilai dari satu (1) sampai dengan lima (5), dengan kriteria intervalnya adalah 0% – 19,99% sangat tidak baik, 20%-39,99% kurang baik, 40%-59,99% cukup baik, 60%-79,99% baik, dan 80%-100% sangat baik.

**Tabel 1.** Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
STS	Sangat Tidak Baik	1
TS	Tidak Baik	2
RG	Cukup Baik	3
S	Baik	4
SS	Sangat Baik	5

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Adapun model persamaan regresi sederhananya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = kepemimpinan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Usia karyawan di PPKS Unit Marihat rata-rata berada pada kategori usia produktif. Usia paling banyak berada pada kisaran 46-55 tahun dengan persentase 43,3%. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen selalu berdasar pada kebijakan pemerintah bahwa karyawan yang dilibatkan harus dalam kategori usia produktif, bukan anak-anak atau orang lanjut usia. Dengan demikian maka dari kemampuan dan kekuatan fisik karyawan juga masih cukup baik untuk melakukan pekerjaan.

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
25 – 35	5	16,7
36 – 45	12	40
46 – 55	13	43,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi terhadap pemahamannya dalam menerima tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang bekerja di PPKS Marihat Sumatera Utara rata-rata berada pada tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) dengan persentase 66,7%. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin baik pemahaman seseorang dalam mengetahui dan menerima sesuatu.

**Tabel 3.** Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	1	3,3
SMP	0	0
SMA	20	66,7
D3/S1	9	30
Total	30	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Jenis kelamin karyawan tentu akan berpengaruh terhadap kekuatan fisik dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Karyawan yang bekerja di PPKS Unit Usaha Marihat rata-rata berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 73,3 % sedangkan karyawan perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 26,7 %.

**Tabel 4.** Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	22	73,3
Perempuan	8	26,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer (diolah), 2021

Jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Semakin banyak jumlah anggota keluarga maka akan semakin baik kinerja seseorang dalam bekerja agar dapat terpenuhi kebutuhan semua anggota keluarganya. Rata-rata jumlah anggota keluarga karyawan yang bekerja di PPKS Marihat Sumatera Utara adalah pada kisaran 3-5 orang dengan persentase 90%.

**Tabel 5.** Identitas Responden Berdasarkan Anggota Keluarga

Anggota Keluarga	Jumlah	Persentase (%)
<3	1	3,3
3 - 5	27	90
>5	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

### **Kepemimpinan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat Sumatera Utara**

Penerapan kepemimpinan di PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara diukur menggunakan skala likert dengan 10 indikator. Pertanyaan ini diberikan kepada responden yang merupakan karyawan dari PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara melalui kuesioner yang dibagikan, dengan 5 skor kategori disetiap pernyataan. Aspek kepemimpinan yang diukur antara lain adalah kekuatan fisik dan mental pemimpin, penguasaan teknis, cara dalam mengarahkan bawahan, keramahan, integritas, ketegasan, kecerdasan, semangat kerja, dan kepercayaan terhadap pemimpin.

**Tabel 6.** Kepemimpinan di PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara

Indikator	Rata – Rata	Persentase (%)	Kategori
Energi Jasmaniah dan mental pemimpin	4,5	89,3	Sangat Baik
Penguasaan Teknis	4,4	88,7	Sangat Baik
Arahan Pemimpin	4,4	87,3	Sangat Baik
Keramahan Pemimpin	4,2	83,3	Sangat Baik
Integritas	4,2	83,3	Sangat Baik
Kesadaran Pemimpin	4,2	84,7	Sangat Baik
Ketegasan Pemimpin	4,4	88,7	Sangat Baik
Kecerdasan Pemimpin	4,3	86,7	Sangat Baik
Antusiasme Pemimpin	4,3	86	Sangat Baik
Kepercayaan Pemimpin	4,3	86	Sangat Baik
Rata rata	4,3	86,4	Sangat baik

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Secara keseluruhan, aspek kepemimpinan di PPKS Marihat Sumatera Utara mendapatkan nilai rata – rata sebesar 4,3 dengan persentase 86,4% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Kepala unit sebagai pemimpin di PPKS unit Marihat dianggap sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, diantaranya yaitu dalam mengelola sumberdaya manusia, mengembangkan perusahaan, menyusun dan melaksanakan kebijakan, serta membina suasana kekeluargaan dan kerja sama yang baik antar karyawan dengan warga sekitar dan dalam memelihara ketertiban.

Kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala unit, dirasakan oleh karyawan sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, kepala unit memiliki sikap dan perilaku yang baik terhadap karyawan, mau mendengar aspirasi dan permasalahan karyawan dalam bekerja, dan cepat dalam memberikan solusi jika ada permasalahan. Menurut Arianto (2018), jika pemimpin memiliki kriteria yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan maka mereka dapat bekerja sesuai dengan arahan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat mewujudkan kepuasan dalam setiap aktivitas kerjanya. Peran atasan sebagai seorang pemimpin dituntut mampu mengarahkan para bawahannya dalam bekerja sesuai dengan tujuan dan aturan yang menjadi ketetapan perusahaan (Kamal 2015).

### **Kepuasan Kerja Karyawan di PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara**

Kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Usaha Marihat seperti yang terlihat pada Tabel. 7 menunjukkan bahwa nilai rata – rata sebesar 4,3 dengan persentase 85,8% sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Karyawan PPKS unit Marihat mendapatkan kepuasan

dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja diperoleh dari kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala unit PPKS dan manajemen perusahaan yang baik. Indikator kepuasan kerja diukur dari pengawasan, kesukaan pekerjaan, kondisi kerja, rekan kerja, komunikasi, fasilitas, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, dan manajemen perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik oleh perusahaan akan diberikan penghargaan berupa pemberian insentif, kenaikan golongan, pemberian premi atau bonus pertahunnya dan pemberian penghargaan untuk masa kerja. Jika terdapat konflik yang terjadi diantara karyawan segera dipecahkan dengan cara musyawarah.

**Tabel 7.** Kepuasan Kerja Karyawan di PPKS Unit Usaha Marihat, Sumatera Utara

Indikator	Rata – Rata	Persentase (%)	Kategori
Pengawasan	4,3	86,7	Sangat Baik
Kesukaan Pekerjaan	4,2	84,7	Sangat Baik
Kondisi Kerja	4,2	84	Sangat Baik
Rekan Kerja	4,3	85,3	Sangat Baik
Komunikasi	4,2	84	Sangat Baik
Fasilitas	4,5	89,3	Sangat Baik
Kesempatan Untuk Maju	4,4	86,7	Sangat Baik
Keamanan Kerja	4,4	88	Sangat Baik
Gaji	4,2	84,7	Sangat Baik
Manajemen Perusahaan	4,2	84,7	Sangat Baik
Rata – Rata	4,3	85,8	Sangat Baik

Menurut Rivaldo dan Ratnasari (2020), kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Wibawa (2020) yang menyebutkan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan setiap enam bulan sekali, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan promosi jabatan serta jenjang karir yang sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu melakukan evaluasi setiap adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan puas. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih baik dan loyal terhadap perusahaan.

Beberapa kebijakan yang diterapkan dan peran kepala unit dalam memanajemen perusahaan memberikan rasa kepuasan tersendiri kepada karyawan saat sedang bekerja karena banyak membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat merasakan lingkungan kerja yang nyaman.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PPKS Unit Marihat Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil analisis regresi (Tabel 8), koefisien pada regresi diperoleh nilai  $a = 20,296$  dan harga  $b = 0,523$ . Persamaan regresi yang digunakan untuk memperkirakan kepuasan kerja berdasarkan penerapan kepemimpinan adalah  $Y' = 20,296 + 0,523 X$ . Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PPKS Unit Usaha Marihat Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel kepemimpinan adalah  $0,002 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan satu-satuan variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar



0,523 satuan. Nilai konstanta sebesar 20,296, artinya jika variabel kepemimpinan dianggap nol maka tingkat kepuasan kerja karyawan di PPKS unit Marihat adalah sebesar 20,296.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai  $t$ -hitung dan  $t$ -tabel dapat diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung (3,493) dan  $t$ -tabel (2,048). Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Adiba (2018), gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Plangiten (2013), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Oleh karena itu jika seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dilingkungan kerjanya.

Siagian et al. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pekerja untuk bekerja dan merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami dan memenuhi segala sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan. Seorang pemimpin diharapkan bisa memberikan rasa perhatian atas kondisi karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik. Dimitrius Belias (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kondisi emosional yang positif yang berasal dari hubungan yang hangat antara karyawan dengan atasan, dan saling menghargai dan menghormati diantara karyawan.

**Tabel 8.** Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20,296	6,487		3,129 0,004
	Kepemimpinan	0,523	0,150	0,551	3,493 0,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 9), nilai Adjust R square didapatkan nilai sebesar 0,279 atau sama dengan 27,9%. Artinya bahwa kepemimpinan hanya mempengaruhi 27,9% kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model persamaan tersebut. Dalam penelitian Andika (2019), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Astuti dan Iverizkinawati (2018) menyebutkan bahwa selain kepemimpinan, faktor lingkungan turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,551 <sup>a</sup>	0,303	0,279	2,447

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Nilai *Adjusted R square* menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2016) disebutkan jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable terikatnya.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas secara simultan mempengaruhi variable terikat. Dari hasil uji F (Tabel 10), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilainya jauh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PPKS Unit Usaha MARIHAT Sumatera Utara.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Uji F (Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,044	1	73,044	12,199	0,002 <sup>b</sup>
	Residual	167,656	28	5,988		
	Total	240,700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

## KESIMPULAN

Penerapan kepemimpinan di PPKS Unit usaha MARIHAT Sumatera Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan mendapatkan nilai persentase 86,4%. Pemimpin memiliki beberapa kriteria yang sesuai dengan keinginan karyawan. Sementara pada kepuasan kerja karyawan menunjukkan kategori sangat baik dengan nilai persentase 85,8%. Karyawan sudah sangat puas dengan kondisi lingkungan kerja, lingkungan sosial, kompensasi yang diterima, jenjang karir dan manajemen perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan seorang pemimpin semakin baik dan berkualitas maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, Elfira Maya. 2018. "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoharjo." 2(34):60–80.
- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):1689–99.
- Arianto, Nurmin. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(3):260–80. doi: 10.32493/jjsdm.v1i3.1289.
- Astuti, Rini, and Iverizkinawati. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Jurnal Ilman* 6(1):26–41.
- Babalola, Sunday Samson. 2016. "The Effect of Leadership Style, Job Satisfaction and Employee-Supervisor Relationship on Job Performance and Organizational Commitment." *Journal of Applied Business Research* 32(3):935–46. doi: 10.19030/jabr.v32i3.9667.
- Dimitrious Belias. 2014. "Leadership and Job Satisfaction: A Review." *European Scientific Journal* 10(8):24–46.
- Dwiyanti, N. M. C. 2020. "Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 Di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 6(2):96–102.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara.
- Kamal, M. Basri. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." 151(01):10–17.
- Kustianto, Yoshua Eko Adi. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2):224–33. doi: 10.32528/ipteks.v5i2.3661.
- Nurlaela, Apriani, and Trianasari Trianasari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1):62. doi: 10.23887/bjm.v7i1.29308.
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4):2155–66. doi: 10.35794/emba.v1i4.3426.
- Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta." *Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4(No. 1):27–35.

- Putri, D. D. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1):1–13.
- Riana, I Gede, Made Suprpta, Ketut Sintaasih Desak. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali )." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 06:430–42.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):505–15.
- sari, sevia puspita. 2019. "Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai." 5(2):101–11. doi: 10.31227/osf.io/6hp4m.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFabeta.
- Susiawan, Susilo, and Abdul Muhid. 2015. "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 4(03):304–13. doi: 10.30996/persona.v4i03.725.
- Verasari, Dwi G. 2017. "Karyawan Pada Bank Bca." *Psikologi* 10 No.1:32–38.
- Wehelmina Rumawas. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Administrasi Publik* 1–9.
- Wibawa. 2020. "Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II." 6(2):76–85.