

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Linda Maulida Marini
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
lindamaulida559@gmail.com

ABSTRAK

In an organization, every leader has his own leadership style. In carrying out their duties, a leader uses the leadership style he has. To be able to achieve an effective goal it is important to consider the leadership style used, because it can affect employee job satisfaction. When employees are satisfied with their leaders, they will be happy to accept their assignments and will make it easier to achieve the desired goals. For this reason leaders must pay attention to employee job satisfaction through the leadership style he uses.

Keywords: style leadership, job satisfaction, organization

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai dan Mulyadi (Angraini et al., 2015) Gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat tetapi tetap pemimpin yang mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis pemimpin sangat menghargai karyawan.

Menurut Howel dan Dipboye (Angraini et al., 2015) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukannya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka.

Berdasarkan kondisi tersebut, bahwa pemimpin memiliki peran penting untuk mengatur, mempengaruhi, mendorong, meningkatkan kemauan karyawan

agar mau melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, demi terciptanya kepuasan kerja .

KAJIAN TEORI

A. Gaya kepemimpinan

Sejumlah ahli teori kepemimpinan menekankan style dari pemimpin yang efektif, yaitu berkisar pada kepemimpinan dengan gaya partisipatif, nonpartisipatif, otokratik, demokratik, laissez faire. Kata kunci dari gaya kepemimpinan adalah memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus dari setiap personel organisasi dalam situasi yang ada.

Menurut Veitzhal Rivai (Trang, 2013), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Achmad Suyuti, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Fokus pembahasan saat ini mengenai gaya kepemimpinan demokrasi. Siagian (Trang, 2013) , mengemukakan pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integretor dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu loyalitas.

Menurut Woods (Ermita, 2015), demokratis adalah pemimpin berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasikan anggota-anggotanya agar bekerja secara

kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, dia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritikan-kritikan yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.

Pemimpin mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga memberikan kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan cara mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Aspek gaya kepemimpinan demokratis :

Menurut Bass (Fatmasari, 2012) kepemimpinan demokratis diukur dengan *Multifactor leadership questionnaire* (MLQ), yang menunjukkan komponen kepemimpinan demokratis yaitu :

a. *Idealized influence*

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri kepada issue-isue yang sulit, menunjukkan nilai-nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan sense of mission.

b. *Inspirational motivation*

Pemimpin dengan inspirational motivation mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis, dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan.

c. Intellectual stimulation

Pemimpin yang mendorong para bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya, dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan semata.

d. Individual consideration

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan serta memberikan penilaian terhadap sesuatu yang dihasilkan.

Menurut Sondang P. Siagian (Ngalim Purwanto) pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk termulia di dunia
- b. Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan
- c. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- d. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- e. Memberi kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- f. Mengusahakan agar bawahan lebih sukses daripada dirinya.
- g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Keith (Al-busaidi, 2010) kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku

dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawailain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Pentingnya kepuasan kerja menurut Oemar Hamalik, 1993:

1. Tingkat kepuasan kerja

Beberapa telaah jangka panjang yang berskala nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja umumnya relatif tinggi dan stabil di Amerika Serikat. Akan tetapi, sejak tahun 1970-an banyak terjadi perubahan sosial yang menimbulkan pernyataan luas bahwa kepuasan kerja sangat menurun. Harapan karyawan secara dramatis meningkat. Corak tenaga kerja berubah ketika orang muda, wanita dan golongan minoritas mencari pekerjaan. Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktek manajemen juga meningkat sehingga beberapa telaah

menunjukkan bahwa lebih dari 80 persen tenaga kerja masih melaporkan adanya kepuasan kerja.

Meskipun proporsi pegawai yang tidak puas tidak begitu besar, ia mewakili jutaan karyawan sehingga masih banyak peluang untuk mengadakan perbaikan. Di samping itu, terdapat jutaan karyawan yang tidak puas dengan bagian tertentu pekerjaan mereka, seperti kondisi kerja, meskipun kepuasan kerja umum mereka tinggi. Kenyataan ini tentunya akan menimbulkan dorongan bagi para manajer untuk menelaah kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja dan prestasi

Sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar. Karyawan yang puas boleh jadi adalah karyawan yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan-prestasi lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa kepuasan menimbulkan prestasi.

3. Pergantian pegawai (*Turnover*)

Seperti yang dapat diduga, kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai, yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Para pegawai yang lebih luas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan majikan mereka. Demikian juga halnya, pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi. Mereka lebih cenderung mencari sesuatu yang lebih hijau di tempat lain dan meninggalkan majikan mereka, meskipun rekan kerja mereka yang lebih puas tetap tinggal disitu.

4. Kemangkiran (*Absences*)

Menunjukkan bahwa para pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Kepuasan kerja mungkin tidak dapat mempengaruhi kemangkiran seperti halnya dengan pergantian karena sebagian kemangkiran adalah sah (*valid*). Pegawai yang tidak puas tidak harus merencanakan untuk mangkir, tetapi mereka merasa lebih mudah bereaksi

terhadap kesempatan untuk melakukan itu. Semua kemangkiran yang tidak sah itu dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang mendorong pegawai masuk kerja seperti undian modifikasi perilaku organisasi.

5. Pencurian

Meskipun banyak sebab yang mendorong pegawai melakukan perbuatan itu, beberapa pegawai mencuri karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang tidak adil. Menurut pegawai, tindakan itu dapat dibenarkan sebagai perlakuan tidak sehat yang mereka terima dari penyelia. Pengendalian yang lebih ketat ancaman hukuman tidak selamanya dapat menanggulangi masalah ini karena hanya pada gejalanya dan bukan pada sebab yang mendasar seperti besarnya ketidakpuasan.

6. Tingkat pekerjaan

Menunjukkan bahwa orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya. Oleh karena itu, mereka memiliki alasan yang baik untuk merasa lebih puas. Dengan demikian, para manajer dan tenaga ahli biasanya merasa lebih puas ketimbang karyawan terampil yang cenderung lebih puas dibandingkan dengan para karyawan yang kurang dan tidak terampil.

PEMBAHASAN

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (Trang, 2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja kepada karyawannya untuk dapat memaksimalkan pekerjaan dan tugas yang telah ditanggung jawabkan.

Pemimpinan demokratis berusaha menjadi seorang leader di dalam sebuah rencana atau proses kerja serta pelaksanaan kerja sehingga dukungan moril yang

diberikan dan contoh yang telah ditunjukkan selama proses berkerja akan menjadi penilaian tersendiri bagi karyawannya, bahwa pimpinan yang ada telah dapat menjadi seseorang leader yang siap membantu anggota atau karyawannya maka kesesuaian dan perasaan individu yang ada akan menjadi lebih baik dan positif didalam menunjang tugas dan tanggungjawab yang ada. Jika seorang pemimpin selalu memberikan dorongan dan memberikan pujian atas kerja bawahannya, maka akan menimbulkan kepuasan pada diri individu. Mereka akan merasa bahwa mereka dihargai dan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Merekapun akan memaksimalkan dalam pelaksanaan tugas mereka agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan yang merasa puas akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, jika mereka mendapatkan tugas dari pemimpinnya maka akan langsung mengerjakannya tanpa harus disuruh terlebih dahulu. Contohnya, disaat seorang pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya, dia tidak perlu menyuruh karyawannya lagi untuk bekerja karena karyawannya sudah memiliki inisiatif sendiri untuk melaksanakan tugasnya. Mereka akan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kreativitas kerjanya.

Dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang demokratis akan melibatkan bawahan nya karena merekalah yang terlibat dalam pelaksanaannya dengan cara melakukan musyawarah. Jika keputusan yang diambil tidak melibatkan bawahan dan keputusan itu tidak sesuai dengan keinginan bawahan maka dapat menjadi faktor penghambata bagi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya

kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau pun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

PENUTUP

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan hanya diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi bawahan disebabkan karena kepedulian pemimpin kepada bawahan dan kepercayaan serta dorongan yang diberikan. Untuk itu perlu diterapkan gaya kepemimpinan demokratis demi meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-busaidi, K. A. (2010). *akk.* (45), 39. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w15827.pdf>
- Angraini, A. D., Syaharudin, M., Apriono, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bondowoso Effect Of Democratic Leadership Style , Work Environment And Motivation On Employee Satisfaction Regional.*
- Ermita. (2015). Kepemimpinan Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya di Kelas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 17(2), 31–41. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/5827/4556>
- Fatmasari, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek Jawa*

Barat. 8.

Trang, D. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *208 Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.

Hamalik, oemar. 1993. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Triganda Raya

Purwanto, Ngalim. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya