

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ZANGRANDI PRIMA SURABAYA

Ahmad Karya Muslimin¹

Email : ahmadkarya064@gmail.com

Jovi Iristian²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja guna meningkatkan produktivita perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 30 responden. Alat pengujian menggunakan SPSS versi 21. Uji parsial memperlihatkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, kompensasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,341 > 0,05$. Serta uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai tingkat signifikan sebesar 0,052 yang lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

In facing global competition, companies are required to work more efficiently and effectively. There are several ways that can be taken to form good human resources and in accordance with the needs of the company, namely by recruiting qualified and skilled workers and by improving the quality of the workforce, namely through training and by creating a good corporate climate, having a good leadership style. as well as good and fair compensation which will affect employee satisfaction at work in order to increase company productivity. This study was conducted to determine and analyze the effect of leadership style and compensation on job satisfaction of employees of PT. Zangrandi Prima Surabaya. Data collection techniques using a questionnaire with a sample of 30 respondents. The test tool uses SPSS version 21. The partial test shows that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction with a significant value of $0.023 < 0.05$, compensation is not significant on job satisfaction with a significant value of $0.341 > 0.05$. And the simultaneous test shows that leadership style and compensation on job satisfaction have a significant level value of 0.052 which is greater than 0.05.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun system itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja guna meningkatkan produktivita perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu antara lain: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya? (2) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya? (3) Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Yang kedua bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Dan yang ketiga yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya.

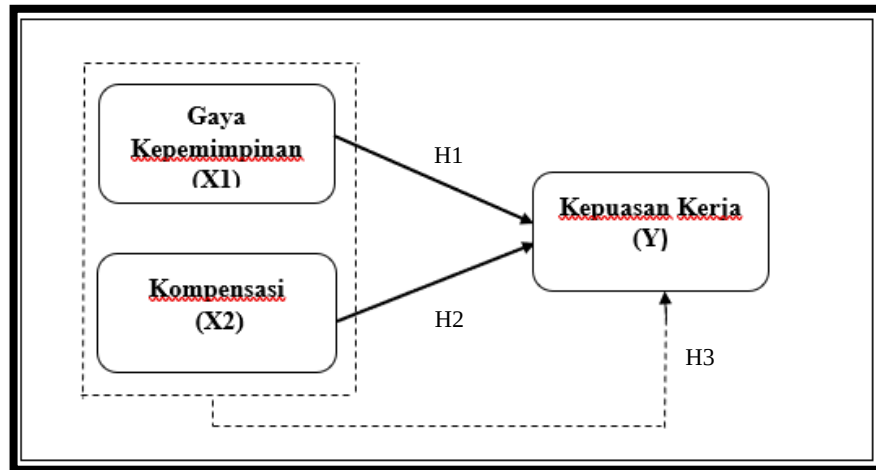
II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Mulyasa (2009:108) dalam buku Muhammad Busro (2015:225) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi pada pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan

Menurut Bangun (2015:254) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Menurut Gibson dalam buku Yoyo Sudaryo (2018:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

- : Secara parsial
 ----- : Secara simultan

Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka model diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu antara lain:

- Hipotesis kesatu (H1) yaitu diduga gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Zangrandi Prima Surabaya.
- Hipotesis kedua (H2) yaitu diduga kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya.
- Hipotesis ketiga (H3) yaitu diduga gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Zangrandi Prima yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan atau responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang meliputi: observasi, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis yang terdiri dari regresi linear berganda, uji t (parsial),

uji F (simultan) dan koefisien korelasi atau koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen data terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas, berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1:
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)			
	1	0.632	0.3610	Valid
	2	0.529	0.3610	Valid
	3	0.700	0.3610	Valid
	4	0.683	0.3610	Valid
	5	0.450	0.3610	Valid
	6	0.626	0.3610	Valid
2	Kompensasi (X2)			
	1	0.860	0.3610	Valid
	2	0.912	0.3610	Valid
	3	0.777	0.3610	Valid
	4	0.835	0.3610	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)			
	1	0.773	0.3610	Valid
	2	0.592	0.3610	Valid
	3	0.648	0.3610	Valid
	4	0.381	0.3610	Valid
	5	0.611	0.3610	Valid
	6	0.707	0.3610	Valid

Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2:
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.649	0.6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.863	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.682	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂), kepuasan kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3:
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04291267
	Absolute	.164
Most Extreme Differences	Positive	.164
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

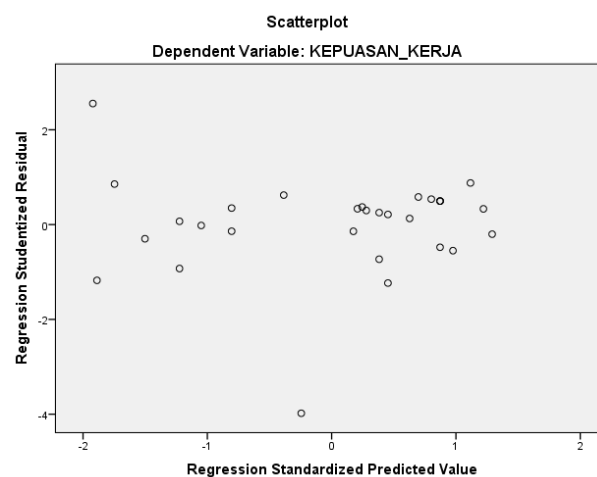
Pada tabel hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov test sebesar 0,898 dengan menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. sebesar 0,396 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dikatakan telah berdistribusi normal.

Tabel 4:
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.865	5.627		2.286	.030		
KEPEMIM	.424	.176	.415	2.408	.023	.999	1.001
PINAN							
KOMPENS	.176	.182	.167	.969	.341	.999	1.001
ASI							

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Tolerance semua variabel independen memiliki nilai $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF $1,001 < 10$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedasitas

Pada Gambar dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar angka 0 pada sumbu Y dan membentuk pola yang tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5:
Hasil Uji Analisa Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.865	5.627
KEPEMIMPIN	.424	.176
AN		
KOMPENSAS	.176	.182
I		

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss dapat diperoleh nilai $a = 12,865$ dan nilai $b_1 = 0,424$, nilai $b_2 = 0,176$. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 12,865 + 0.424 X_1 + 0.176 X_2 + e$. Hal ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya.

Tabel 6:
Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.865	5.627		2.286	.030
KEPEMIMPI	.424	.176	.415	2.408	.023
NAN					
KOMPENSA	.176	.182	.167	.969	.341
SI					

Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai t-hitung sebesar 2.408 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.314. Serta untuk variabel kompensasi (X_2) Nilai Signifikan sebesar 0.341 lebih besar dari 0.05 dan dengan nilai t-hitung sebesar 0,969 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,314. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 7:
Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.669	2	14.834	3.309	.052 ^b
	Residual	121.031	27	4.483		
	Total	150.700	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar $3,309 < F \text{ tabel } 3,35$ dan nilai signifikan $0,052 > 0,05$ Artinya secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Zangrandi Prima Surabaya.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Serta variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya.

Implikasi Teoritis, Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk para karyawan, gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya

Implikasi Praktik, Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepala perusahaan selaku pimpinan PT. Zangrandi Prima. Guna untuk membenahi diri sehubungan yang telah dilakukan dalam upayanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

Saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu antara lain: (1) Bagi pimpinan PT. Zangrandi Prima Surabaya Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus kepada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja karyawan pun akan semakin baik. (2) Bagi karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan para karyawan dapat mengambil poin-poin penting dimana faktor-faktor apa saja yang dibutuhkan agar tugas, tanggungjawab, dan kinerjanya sesuai dengan profesinya sebagai karyawan perusahaan dan dapat selaras dengan visi misi dari restoran tersebut. Sehingga dapat menjadi acuan dalam proses bekerja dan bagaimana cara meraih kepuasan kerja yang baik, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sebagai hubungan umpan balik dari apa yang dikerjakan. (3) Mengingat penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa factor diluar variabel penelitian, maka PT. Zangrandi Prima Surabaya perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, disiplin, komunikasi, dll sehingga pegawai menghasilkan kepuasan yang optimal. (4) Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darma, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Anshori , M & Iswati, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fatihudin, Didin dan Firmansyah, Anang. *Pemasaran Jasa: Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L., M. Ivacevich., and James H. Donelly. 1996. *Organisasi Behavior, Structure, Processes*. 5 th ed., Bussiness Publication, inc, Texas.
- Handoko, T.H., (1984), *Manajemen*. Edisi 2 BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Harsiwi, Th Agung M. & Pidekso, Yulius Suryo. 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.