

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Putra Prima, Tbk. (Kasus Pada Bagian Frontliner Di Hypermart Pekanbaru)

Penulis Utama : Lidya Maria Veronica
NIM : 0801112923
Dosen Pembimbing : Drs. Kasmirudin, M.Si.
Alamat Korespondensi : lidya.maria.veronica@gmail.com / 0852 65784678

ABSTRACT

Work satisfaction needs endorsement from many factors, and the most important endorsement is leadership. To reach a good achievement in organization always needs job satisfaction. In this case, leadership has important role. The more appropriate the style of leadership which is done with the situation and condition is, the more effective motivation which is needed for the employee to get good achievement.

This research is aimed to study empirically the effect of leadership style which includes telling, selling, participating, and delegating, to job satisfaction. The mark being researched is frontliner employee, which respondents are taken from the employee of Hypermart Pekanbaru.

The result of this research shows that simultaneous sub variables of leadership style have significant effect to job satisfaction. The effect of leadership style to work satisfaction is 0.644 or 41,5 percent with significance level of 0.000.

Key Words : leadership style, job satisfaction, leadership, human resource management

I. Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis di Indonesia khususnya bisnis ritel kini semakin berkembang, terbukti dengan banyaknya jumlah supermarket, pasar swalayan, *hypermarket* dan usaha ritel sejenis yang beroperasi di pusat-pusat kota yang semakin hari menarik minat konsumen. Dengan persaingan yang sangat ketat, pengusaha ritel besar hampir melakukan semua cara untuk menarik konsumen sebanyak-banyaknya.

Pengusaha ritel terus mengembangkan strategi pemasarannya dalam upaya meningkatkan niat beli konsumen di toko mereka. Kondisi ekonomi dan politik yang stabil akan membuat industri ritel terus menikmati pertumbuhan. Dengan ekspektasi daya beli masyarakat yang terus naik para peritel masih optimistis bisa memperbesar omzet mereka. Potensi pasar di Indonesia yang cukup besar dan menguatnya usaha kelas menengah dan kecil, telah menambah banyaknya kelompok masyarakat berpenghasilan menengah dan atas yang memiliki gaya hidup belanja di ritel modern.

Dari ketiga perusahaan ritel terbesar di Indonesia, satu-satunya yang merupakan perusahaan ritel asli dari Indonesia adalah Hypermart. Hypermart merupakan anak perusahaan

dari PT Matahari Putra Prima, Tbk. yang berdiri pada tahun 2004. Perusahaan ritel ini terus berkembang sejak didirikan, dengan target pertumbuhan penjualan sebesar 10% per tahun.

Pertumbuhan Hypermart tidak hanya di Kota Jakarta, tetapi juga merambah kota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru merupakan salah satu kota besar yang diakui memiliki prospek bisnis dan investasi paling menjanjikan di Indonesia. Secara makro, faktor ekonomi, demografi, dan sosial budaya sangat penting dalam perkembangan bisnis ritel di Pekanbaru. Kehadiran para peritel besar Indonesia di Pekanbaru menunjukkan bahwa potensi pasar masih prospektif seiring banyaknya kelompok masyarakat berpenghasilan menengah atas yang memiliki gaya hidup belanja di ritel modern.

Faktor penentu yang paling vital untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang awet dan berkesinambungan adalah sikap dan tingkah laku manusia, sehingga proses perbaikan terus-menerus itu harus dimulai dengan proses perbaikan orang atau sumber daya manusianya, karena sebaik atau sehebat apapun suatu perencanaan operasional dalam mencapai tujuan tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, yang memiliki motivasi serta komitmen yang besar untuk melaksanakannya. Dari alasan-alasan tersebut suatu perusahaan membutuhkan figur atau sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama.

Hypermart merupakan suatu pusat perbelanjaan yang cukup besar dan terkenal. Di samping itu juga Hypermart sangat diminati oleh konsumen karena keunggulannya dalam hampir semua aspek seperti kenyamanan berbelanja yang memiliki area yang lebih luas, bersih dan rapi dilengkapi dengan pendingin udara, selain itu Hypermart juga memiliki persediaan barang yang lengkap dan tertata dengan menarik. Strategi promosi yang sangat menggiurkan pun menjadi daya tarik utamanya yang mendukung profitabilitas perusahaan. Jadi tidak mengherankan Hypermart masih bertahan dalam persaingan bisnis ritel. Tapi bukan berarti Hypermart tidak memiliki permasalahan disamping potensi yang cukup kompleks. Seperti penulis singgung diatas, bahwa pengelolaan bisnis ritel sesungguhnya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu hal di bidang sumber daya manusia pada Hypermart Pekanbaru yang berada di Mall Ska yang dapat menghambat perkembangan perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul

kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Adapun beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya ketidakpuasan itu adalah ketidakhadiran di tempat kerja, malas, pura-pura sakit, mangkir dari pekerjaan, peristiwa pemogokan, penggunaan waktu yang tidak efisien dan yang lebih parah lagi berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan 1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, 2) meningkatnya stress kerja, dan 3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Ketidakpuasan karyawan dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap karyawannya. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui, apakah karyawannya merasa puas atau malah frustrasi dalam melakukan tugas-tugas. Kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim organisasi, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga kepuasan kerja tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Ketidakmampuan organisasi perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam persaingan dengan perusahaan lain adalah merupakan bentuk kegagalan dalam mencapai tujuan. Gejala tersebut disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan hubungan antar manusia yang ada di dalam organisasi. Munculnya gejala ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tidak adanya hubungan yang serasi antara pihak pimpinan dengan karyawan, yaitu pihak pimpinan kurang memperhatikan hak-hak karyawan. Untuk itulah pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga diindikasikan terbukanya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan bawahan dimana bawahan tidak merasa segan menanyakan hal-hal yang menyangkut pekerjaan pada pimpinan, begitu pula pimpinan peduli untuk menanyakan hambatan-hambatan yang ditemui oleh bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, suasana seperti ini akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan karena adanya pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu karena terbukanya komunikasi antara pimpinan yang memberikan pekerjaan dan bawahan yang melaksanakan pekerjaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan tanpa adanya karyawan, perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan, merekalah yang akan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan adanya tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk (Kasus pada bagian frontliner di Hypermart Pekanbaru)”**.

I.2 Kerangka Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Menurut **Harahap (1996:233)**, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Menurut **Nawawi (2004:9)** bahwa : ”Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

2. Teori Kepemimpinan

Bila berbicara mengenai kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus membahas teori-teori kepemimpinan. **Robbins (2001:314)** membagi teori mengenai kepemimpinan ke dalam empat kategori, yaitu Teori Sifat (*Traits Theory*), Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories of Leadership*), Teori Kontingensi/Situasional (*Contingency/Situational Theory*), dan Teori Neo-Karismatik (*Neocharismatic Theories*).

3. Teori Kontingensi / Situasional

Teori kepemimpinan kontingensi/situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku mereka, perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia (**Gibson, 1996:280**).

4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan kontingensi/situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku mereka, perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Konsep dasar kepemimpinan situasional menyatakan bahwa tidak ada satu cara (gaya kepemimpinan) yang terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang (bawahan). Tiap gaya kepemimpinan mempunyai keunggulan dan ketepatan (efektivitas) untuk diterapkan pada situasi tertentu, yang dimaksud situasi disini yaitu kematangan dari para pengikutnya. Dalam bukunya **Mohyi (1999:187)**, Hersey dan Blanchard membagi-bagi macam gaya kepemimpinan yang didasarkan pada tingkat hubungan antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, yaitu :

a) Gaya Memberitahukan (*telling*)

Yaitu gaya kepemimpinan, dimana seorang pemimpin menentukan peranan dan mengarahkan / memberitahukan anak buahnya tentang apa (*what*), mengapa (*why*), kapan (*when*) dan bagaimana (*why*) pekerjaan itu dilakukan. Gaya ini dapat disamakan dengan perilaku tinggi tugas dan rendah hubungan.

b) Gaya Menjajakan (*selling*)

Yaitu gaya kepemimpinan, dimana seorang pemimpin memberikan pengarahan, juga berusaha melalui komunikasi dua arah berusaha agar bawahan ikut serta (ikut andil) dalam perilaku yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi, tetapi perilaku hubungan tinggi.

c) Gaya Mengikuti Sertakan (*participating*)

Yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengikuti sertakan bawahannya (pengikut) dalam mengambil keputusan dan kebijakan organisasi, pada gaya ini perilaku hubungan tinggi, tetapi perilaku tugas rendah.

d) Gaya Mendelegasikan (*delegating*)

Yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendelegasikan wewenang pada bawahannya dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam gaya ini seorang pemimpin mungkin masih mengidentifikasi masalah, masalah yang dihadapi organisasi, tetapi tanggung jawab untuk membuat rencana, strategi-strategi dan taktik pencapaian tujuan diserahkan kepada para pengikutnya yang sudah matang serta mereka diperkenankan melaksanakan sendiri pekerjaan

dengan merumuskan bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu dikerjakan. Pada gaya ini perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Celluci dan De Vries (1978) dalam **Mas'ud (2004:66)** merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan penyelia
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak.

II. Metode Penelitian

II.1 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis melakukan penelitian pada Hypermart Pekanbaru, karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa

penurunan kepuasan kerja karyawan yang bisa dilihat dari tingkat absensi yang tinggi serta *labour turn over* yang juga cenderung meningkat.

II.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan frontliner pada Hypermart Pekanbaru yang berjumlah 56 orang pada tahun 2011. Teknik pengambilan adalah teknik *simple random sampling*. penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam Husen (2005:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dari hasil tersebut maka ditetapkanlah sampel sebanyak 36 orang karyawan frontliner Hypermart Pekanbaru.

III.3 Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utama baik berupa data kualitatif maupun kuantitatif. Data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan penelitian tersebut. data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

Data sekunder adalah data yang di kumpulkan untuk mendukung tujuan penelitian ini, yang diperoleh langsung atau tidak langsung dari pimpinan industri yang ada di lokasi penelitian yang berupa sejarah singkat tentang PT Simas Distribusindo, organisasi perusahaan, kegiatan perusahaan, jumlah sarana transportasi, serta sistem pendistribusian produk-produk *principle*.

II.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup di mana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

Selain kuesioner, juga digunakan wawancara. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden. Selain itu juga dapat menggali informasi

tambahan baik dari responden, pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian ini.

II.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 17.

III. Hasil dan Pembahasan

III.1 Identitas Responden

a. Umur Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa responden yang mana merupakan para karyawan *frontliner* Hypermart Pekanbaru, mayoritas berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (58,3%), sedangkan responden paling sedikit berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,6%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata usia para karyawan Hypermart Pekanbaru berada pada usia produktif.

b. Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 5 orang (13,9%) sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang (86,1%). Dari data ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan yang merupakan para karyawan Hypermart Pekanbaru.

c. Lama Berusaha Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa lama bekerja responden yang paling banyak adalah kurang dari tahun yaitu sebanyak 15 responden (41,7%) dan yang paling sedikit adalah dengan lama bekerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 5 responden (13,9%). Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar lama bekerja responden tidak mencapai satu tahun.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah pendidikan SMA dengan jumlah 31 orang (86,1%) dan paling sedikit adalah tingkat pendidikan Perguruan Tinggi yaitu sebanyak 2 orang responden (5,6%). Tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan memadai.

III.2 Analisis Gaya Kepemimpinan pada Hypermart Pekanbaru

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Yang Diberikan Pada Karyawan *Frontliner* Hypermart Pekanbaru

No	Sub Variabel	Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	J	TP	
1	Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	7	19	102	11	5	144
		35	76	306	22	5	444
2	Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	2	15	19	72	36	144
		10	60	57	144	36	307
3	Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i>	1	11	27	68	37	144
		5	44	81	136	37	303
4	Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i>	2	8	28	88	18	144
		10	32	84	176	18	320
Jumlah		12	53	176	239	96	576
		60	212	528	478	96	1374

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Jumlah skor responden atas 16 butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 1374. Dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam gaya kepemimpinan sebesar 1374 dalam kategori jarang. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum efektif dan masih bersifat gaya kepemimpinan tradisional sehingga belum menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis.

III.3 Analisis Gaya Kepemimpinan pada Hypermart Pekanbaru

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Pada Karyawan *Frontliner* Hypermart Pekanbaru

No	Sub Variabel	Jawaban					Jumlah
		SP	P	CP	KP	TP	
1	Gaji	0	3	5	43	21	72
		0	12	15	86	21	134
2	Promosi	0	5	3	45	19	72
		0	20	9	90	19	138
3	Rekan kerja	0	10	22	31	9	72
		0	40	66	62	9	177
4	Penyelia/Supervisor	0	5	14	35	18	72
		0	20	42	70	18	150
5	Pekerjaan itu sendiri	0	10	23	28	11	72
		0	40	69	56	11	176
Jumlah		0	33	67	182	78	360
		0	132	201	364	78	775

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Jumlah skor responden atas 10 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah 775. Dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam kepuasan kerja sebesar 775 dalam kategori kurang puas. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Hypermart Pekanbaru masih rendah sehingga tentunya hal ini harus lebih diperhatikan dan semestinya ditingkatkan oleh perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

III.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hypermart Pekanbaru

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan frontliner pada Hypermart Pekanbaru digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui program SPSS.

Tabel 3
Rekapitulasi Perhitungan Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	-0,418	3,313	-0,126	0,900
Gaya Kepemimpinan (X)	0,581	0,099	5,890	0,000
R square	: 0,415			
R	: 0,644			
Adjusted R Square	: 0,403			
Std. Error of The Estimate	: 1,756			
F-hitung	: 34,690			
F-significant	: 0,000			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) yaitu sebesar -0,418 dan koefisien variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,581. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = -0,418 + 0,581X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -0,418 diartikan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan ($X = 0$) maka tidak ada variabel kepuasan kerja (Y).
- b. Koefisien variabel X sebesar 0,581 artinya jika ada upaya dari PT Matahari Putra Prima (Hypermart Pekanbaru) terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan bertambah satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,581 poin.

Dari hasil analisis koefisien korelasi (R) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan Hypermart Pekanbaru kepada karyawan produksi dikategorikan kuat. Maksudnya ada hubungan sebesar 0,644 antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan *frontliner* Hypermart Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas, karena berada pada interval korelasi $>0,5-0,75$.

Dari analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai determinasi korelasi linear sederhana (R^2) sebesar 0,415, berarti variabel gaya kepemimpinan memberikan andil terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,416 artinya setelah memperhitungkan derajat kebebasan, variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan sebesar 41,6 % oleh variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

Kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) dijelaskan melalui persamaan regresi yang telah diperoleh, yaitu :

$$Y = -0,418 + 0,581X$$

Pengujian dilakukan sebelum regresi yang diperoleh digunakan untuk mengambil kesimpulan. Untuk itu perlu diperiksa terlebih dahulu keberartian regresi itu sebagai satu kesatuan dan keberartian tiap koefisien regresi.

Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan benar, yang pengujian dilakukan pada masing-masing variabel. Variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 5,890, artinya jika kompensasi meningkat 1 skor menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 5,890 skor.

Dari hasil uji- t diketahui t_{hitung} sebesar 5,890. Nilai t_{tabel} pada *level of significant 5%* dan df sebesar 36 ($n-k-1$) adalah 1,691, sehingga dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,890 > 1,691$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel

gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis penelitian ini yaitu “semakin demokrasi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin autokratik gaya kepemimpinan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Pekanbaru” dapat diterima.

IV. Kesimpulan dan Saran

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan dari PT Matahari Putra Prima (Hypermart Pekanbaru), dapat diketahui skor fungsi gaya kepemimpinan pada Hypermart Pekanbaru berada pada kategori jarang. Artinya, menurut responden Hypermart Pekanbaru yaitu karyawan bagian *frontliner* berpendapat bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini masih tergolong otokratik karena karyawan tidak diberikan kebebasan-kebebasan di dalam bekerja.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hypermart Pekanbaru, dapat diketahui skor kepuasan kerja karyawan Hypermart Pekanbaru berada pada kategori kurang baik. Artinya, menurut responden Hypermart Pekanbaru bahwa kepuasan kerja mereka berada pada keadaan kurang baik namun dan belum sesuai dengan harapan mereka.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana dan Uji-t, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan Hypermart Pekanbaru. Melalui pengujian ini, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Hypermart Pekanbaru yaitu semakin demokrasi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin autokratik gaya kepemimpinan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Pekanbaru, dapat diterima.

IV.2 Saran

Dari kesimpulan–kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan saran–saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran–saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perasaan dan timbul motivasi dari diri karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang sangat tinggi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis seperti ini akan membuat para karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini hendaknya menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan pada karyawan *frontliner* agar lebih efektif dan demokratis sehingga karyawan pun merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
3. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya melalui rasa kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan pun akan merasa loyal dengan perusahaan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif dan solusi bagi Hypermart Pekanbaru untuk menekan *labour turn over* karyawan bagian frontliner yang cukup tinggi, menekan absensi kerja yang berintensitas tinggi, serta pada akhirnya bisa mencapai tujuan utama perusahaan, yaitu pencapaian tingkat profitabilitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhamad. 2005. *Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Sorong*, Jurnal Keuangan dan Perbankan, Th. IX, No, 2, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia. 2011. *Buletin Bisnis Indonesia*, Desember 2012, hal. 14.
- Gaspersz, Vincent. 1998. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James. 1996. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, Hani T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Sopyan Syafri. 1996. *Manajemen Kontemporer*, edisi I. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Husen, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Husen, Umar. 1998. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, M. John. 1985. *Perilaku dan Proses Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Komara, Latifa. 2007. *Organization*. Bandung : Zettu Publishing House.
- Luthans, Fren. 2006. *Organization Behavior*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Mohyi, Ach. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Renika Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : CV Albeta.
- Riduwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Garuda Press.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*, edisi 1. Jakarta : Rajawali.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, edisi 9. Jakarta : Alfa Beta.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*, edisi 2. Yogyakarta : Amus.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, edisi 1. Jakarta : Rajawali.
- Trimono, Soejomo. 1983. *Analisis Kepemimpinan*. Bandung : Angkasa.
- Winarso, Djoko. 2000. *Bunga Rampai Kepemimpinan*, edisi 2. Pasuruan : Garuda Buana Indah.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT Indeks.