

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, dan Punishment terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Young Tree Industries)

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

I. Pendahuluan

Era globalisasi ditandai dengan mulai ketatnya persaingan di segala bidang. Organisasi yang menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, memperoleh keterampilan khusus, dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya

Dalam hal ini, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula gairahnya terhadap perusahaan. Dengan cara ini, mereka memberikan nilai tambah kepada pelanggannya melalui pelayanan prima.

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan apakah pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, terutama yang berkaitan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan, dapat dilihat dari gaya kepemimpinan atasannya. Selain gaya kepemimpinan, pengawasan serta pemberian punishment atau hukuman juga akan berdampak dalam kepuasan kerja.

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu, ditemukan adanya kesenjangan penelitian atau research gap dari tidak berpengaruhnya variabel gaya kepemimpinan dan punishment. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk memperbarui kesimpulan dengan merumuskan masalah untuk mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan, pengawasan, dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan, punishment, dan kepuasan kerja.

Dengan uraian di atas dapat di simpulkan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah pengawasan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah punishment berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan?



II. Literatur Review

- Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

- Pengawasan

Pengawasan merupakan pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, mempengaruhi, menaungi atau mengarahkan.

- Punishment

Punishment/Sanksi adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam kata lain, punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut.

III. Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan diri 5. Tanggugjawab
Pengawasan	Pengawasan adalah pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, mempengaruhi, menaungi atau mengarahkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan standar hasil kerja 2. Pengukuran hasil pekerjaan 3. Koreksi terhadap penyimpangan
Punishment	Hukuman adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reward 2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian 3. Hukuman 4. Rekan Kerja 5. Kepemimpinan



IV. Metode

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Young Tree Industries. Selanjutnya sampel ditentukan dengan metode non probability sampling. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner melalui on the spot atau secara langsung kepada karyawan PT. Young Tree Industries menggunakan teknik accidental sampling.

Dalam penelitian ini, jika populasi tidak diketahui maka penentuan sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan hasil sampel sebanyak 384 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik, yaitu statistik parametrik dan data yang dianalisis berupa skala rasio. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS.

V. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,800	0,196	Valid
	X1.2	0,789	0,196	Valid
	X1.3	0,803	0,196	Valid
	X1.4	0,784	0,196	Valid
	X1.5	0,803	0,196	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,629	0,196	Valid
	X2.2	0,790	0,196	Valid
	X2.3	0,810	0,196	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0,810	0,196	Valid
	X3.2	0,854	0,196	Valid
	X3.3	0,772	0,196	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,843	0,196	Valid
	Y1.2	0,752	0,196	Valid
	Y1.3	0,843	0,196	Valid
	Y1.4	0,752	0,196	Valid
	Y1.5	0,823	0,196	Valid

dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan pada setiap variabel valid

Hasil penelitian (Lanjutan)

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,803	Realible
X2	0,822	Realible
X3	0,735	Realible
Y	0,798	Realible

Dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel dinyatakan realible.

Hasil penelitian (Lanjutan)

Hasil Uji Parsial (T)

Hipotesis	T_{hitung}	Sig.	Hasil
H ₁	2,188	0,031	H ₁ Diterima
H ₂	4,856	0,000	H ₂ Diterima
H ₃	5,395	0,000	H ₃ Diterima

Dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan analisis SPSS, hipotesis (H1), (H2), dan (H3) semuanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 masing-masing memberikan kontribusi terhadap pengaruh total yang diberikan pada Y.

Hasil Penelitian (Lanjutan)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		Ket
		B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0,872	1,138	0,766	0,445			
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,134	0,061	2,188	0,031	0,694	0,694	Signifikan
	Pengawasan (X2)	0,320	0,066	4,856	0,000	0,518	0,518	Signifikan
	Punishment (X3)	0,541	0,100	5,395	0,000	0,516	0,516	Signifikan

- $Y = 0,872 + 0,134 X_1 + 0,320 X_2 + 0,541 X_3$
- 1) Nilai konstanta persamaan ini adalah 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 semuanya bernilai nol, maka Y akan selalu sama dengan 0,872.
- 2) Signifikansi hubungan X_1 dengan Y ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,134. Tanda positif dari koefisien regresi linier menunjukkan bahwa hanya ada satu arah pengaruh antara X_1 dan Y ; maka kenaikan satu satuan pada X_1 akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,134 satuan pada Y .
- 3) Signifikansi hubungan X_2 dengan Y ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,320. Tanda positif dari koefisien regresi linier menunjukkan adanya hubungan searah antara X_2 dengan Y ; kenaikan satu satuan pada X_2 akan mengakibatkan kenaikan Y sebesar 0,320 satuan.
- 4) Signifikansi hubungan X_3 dengan Y ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,541. Koefisien regresi linier positif menunjukkan adanya hubungan searah antara X_3 dan Y ; khususnya, peningkatan satu unit pada X_3 menghasilkan kenaikan Y sebesar 0,541%

Hasil Penelitian (Lanjutan)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Change Statistics		
			df1	df2	Durbin-Watson
1	0,813 ^a	0,681	3	380	1,599

Dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Youngtree Industries, Tbk. Variabel gaya kepemimpinan juga merupakan variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan seorang leader dalam memimpin bawahannya sangat baik sehingga karyawan akan merasa puas saat bekerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat Pengaruh antara Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Youngtree Industries, Tbk. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang baik dan terarah akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki hubungan dengan penelitian penulis karena membahas mengenai pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat Pengaruh antara Punishment terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial variabel punishment berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Youngtree Industries, Tbk. Hal ini disebabkan karena dengan pemberian punishment kepada karyawan yang melakukan kesalahan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki hubungan dengan penelitian penulis karena membahas mengenai pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Youngtree Industries dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner kepada 384 responden yang disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan juga merupakan variable paling berpengaruh dalam penelitian ini.

2. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3. Punishment berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif

Referensi

- [1] D. S. Harahap and H. Khair, “Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar,” *Maneggio J. Ilm. Magister Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2020.
- [2] A. Rivai, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [3] G. F. & R. Saragih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero),” *J. Divers.*, vol. 6, no. 2, pp. 105–114, 2020, [Online]. Available: doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- [4] D. A. Ditya and K. A. Kusuma, “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Referensi

- [10] S. Mukmin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 123–136, 2021, doi: 10.37504/jmb.v4i2.297.
- [11] N. M. Gunawan and A. A. Sriathi, “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5344, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01.
- [12] K. Ali, Agustian, and D. Wijaya, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro,” *J. Ilm. FE-UMM*,

Referensi

- [19] “YOLANDA.pdf.”
- [20] P. Studi, M. Fakultas, E. Dan, and U. M. Magelang, “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada PDAM Kota Magelang),” 2022.
- [21] A. Azizah, H. Halin, and S. Lazuardi, “Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang,” *J. Bisnis, Manajemen, dan Ekon.*, vol. 4, no. 3, pp. 192–2023, 2023, doi: 10.47747/jbme.v4i3.1180.
- [22] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba

TERIMA KASIH