

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo

Oleh:

Nama Mahasiswa : Moch. Rafi'ud D 182010200109

Dosen Pembimbing : Dewi Komala Sari, SEDewi Andriani, S.E., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024



Pendahuluan

Dalam setiap organisasi faktor masalah utama pada setiap kegiatan yang ada didalamnya yaitu manusia. Sumberdaya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan demokaratis, kompensasi dan motivasi kerja. Guna meningkatkan kualitas pekerja, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, dikarenakan jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka secara tidak langsung para karyawan akan semakin mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerjanya bukan hanya bekerja sekedarnya, sehingga perusahaan dan karyawan akan dapat saling bergerak bersama dalam mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

Pendahuluan (lanjutan)

Research Gap

Adapun penelitian ini didasarkan pada research gap dari penelitian terdahulu, dimana pada variabel kepemimpinan demokratis dari penelitian yang dilakukan [8] menunjukkan baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja. Namun hal tersebut tidak sama dengan hasil dari [9] dimana kepemimpinan demokratis berpengaruh secara tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Untuk variabel kompensasi pada penelitian [10] membuktikan jika kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian [11] yang menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan diantara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja dari penelitian [12] memberikan hasil positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian [13] memberikan hasil yang tidak sama yakni motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pendahuluan (GAP)

Customer Relationship Management

Hasil penelitian Randy, M. F. (2020), Prestasyawati, Rizqi Maharani; Ferichani, Minar; Setyowati, Nuning dan Aisha Alvia (2022) yang menunjukkan bahwa *Customer Relationship Management* (CRM) mempengaruhi loyalitas Pelanggan, sehingga CRM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian Sindy Buana Putri (2020) yang menunjukkan bahwa CRM tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan

Kepercayaan

Hasil penelitian Rohana (2020), Trimintarsih, Titin. (2023), Mey Dwi Nur Aini (2022) dan Tiara Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian Laely, Nur. (2016) dan Syahrani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan.

Kepuasan Pelanggan

Hasil penelitian N.P.S. Supertini (2020) menunjukkan bahwa kepercayaan dan kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

Apakah gaya kepemimpinan demokaratis, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah guna mengetahui adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan demokaratis, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo

SDG's

Penelitian ini sejalan dengan kategori SDGS 8 [14], dimana dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, juga lapangan kerja yang dipenuhi pekerja produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua

Literatur Review

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu dalam memecahkan dan menghadapi masalah dalam satu organisasi / forum, seorang pemimpin akan mengajak anggota untuk ikut serta dalam penyelesaian masalah tersebut

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan uang atau apapun itu yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan jasa dan melakukan suatu pekerjaan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja atau siapapun itu yang memberikan rasa dorongan atau penyemangat dalam suatu pekerjaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu faktor dalam hasil pekerjaan itu sendiri atau bisa dikatakan penentu, Kepuasan kerja tercipta karena suatu tindakan seseorang merasa kurang puas atas apa yang telah dikerjakan

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian penjelasan karena menggunakan metode kuantitatif untuk menetapkan dan memperjelas sifat hubungan dan dampak variabel independen dan dependen

Pengumpulan Data

Observasi dan Kuisioner

Sampel

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan pada bagian produksi

Sumber Data

Data Primer dan Data Sekunder

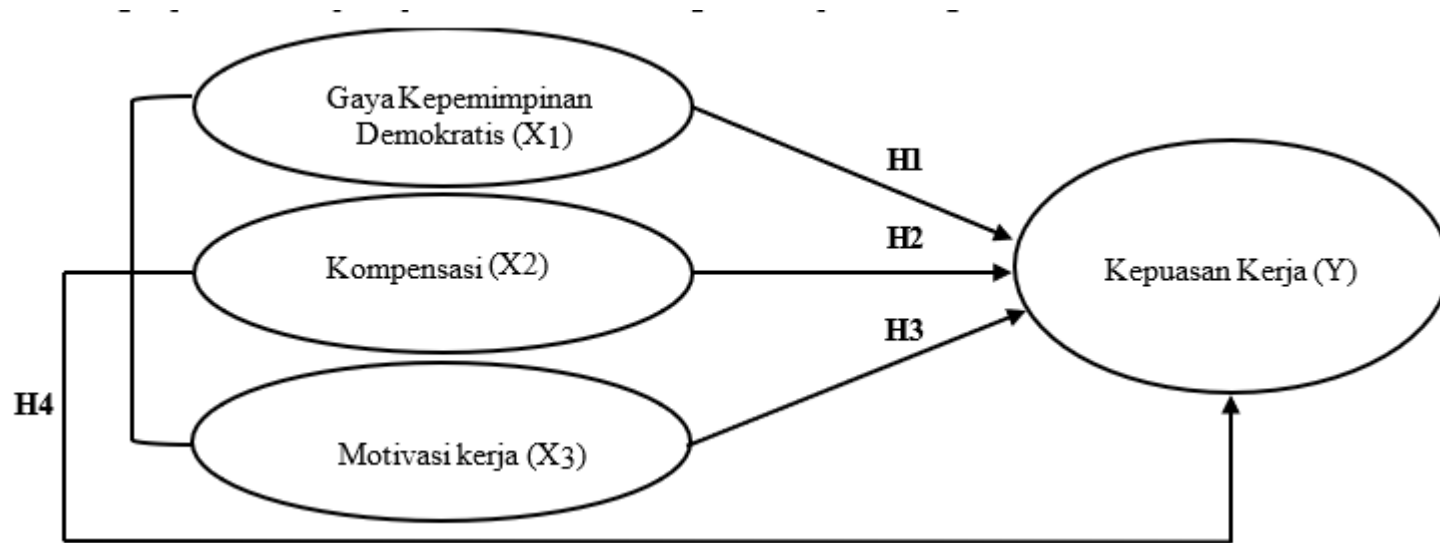
Populasi

Seluruh karyawan CV. Carita Niaga

Analisis data

Menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis

Metode (Kerangka Konseptual)



H1: Variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H2: Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H3: Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H4: Variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo

Hasil Analisis regresi linier berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.305	3.688	
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076	.306
	Kompensasi (X2)	.322	.104	.333
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130	.330

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

dapat diketahui hasil persamaan regresi yang terbentuk melalui kolom bagian *Unstandardized Coefficients* B yakni,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = -4,305 + 0,194X_1 + 0,322X_2 + 0,359X_3$$

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-4.305	3.688		-1.167
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076	.306	2.557
	Kompensasi (X2)	.322	.104	.333	3.101
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130	.330	2.758

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pemaparan dari hasil analisis tabel diatas, membuktikan jika keseluruhan dari setiap variabel bebas memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel terikat secara parsial. Dibuktikan dari setiap hasil nilai t_{hitung} dari setiap variabel memiliki nilai yang positif dan bernilai $> t_{tabel}$, selain itu nilai signifikansi yang dihasilkan juga memiliki nilai yang $> 0,05$.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.177	3	86.392	15.511	.000 ^b
	Residual	256.203	46	5.570		
	Total	515.380	49			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Melalui pemaparan hasil analisis uji F pada tabel diatas, membuktikan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, dimana hal itu ditunjukkan dengan besar nilai F_{hitung} yang bernilai positif dan $> F_{tabel}$ (2,800), serta nilai signifikansi yang bernilai $< 0,05$

Hasil Uji koefisien determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.470	2.360	2.038

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)*

b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)*

Dapat dilihat jika nilai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat di penelitian ini tidaklah terlalu besar yakni hanya sebesar 50,3% baik pada hubungan secara parsial maupun simultan, sehingga dapat dikatakan pula jika besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat pada penelitian ini cukup terbatas

Kesimpulan dan Saran

Simpulan

- 1) Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo,
- 2) Melalui pengujian juga menunjukkan jika variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo baik secara positif maupun signifikan,
- 3) Berdasarkan pengujian menunjukkan pula variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo,
- 4) Melalui pengujian juga diperoleh hasil jika seluruh variabel pada penelitian yakni, gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo

Saran

Melalui hasil akhir simpulan yang diperoleh dapat diartikan pula jika gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja telah berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut dapat memungkinkan pula untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dikarenakan adanya timbal balik dari perusahaan yang memadai dalam usahanya untuk saling meningkatkan kepuasan dan tujuan bersama. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk penelitian lain yang memiliki kesamaan topik mengenai sumber daya manusia, dimana penelitian selanjutnya juga dapat memberikan tambahan variabel, mengubah penggunaan metode penelitian yang berbeda ataupun mengembangkan potensi penggunaan variabel dan metode penelitian yang baru. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih luas dan mendalam mengenai hal-hal yang dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan

