

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, HUBUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
BINTANG BALI INDAH DENPASAR**

**I Made Tangkas Fajar Agusta¹
Wayan Gede Supartha²**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: gusta.made@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Rasa Kepuasan kerja pada diri karyawan berfokus dengan perasaan seseorang terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Perusahaan diharapkan mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja didalam menjaga rasa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai arti yang penting, karena tanpa adanya kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga dapat menghambat pencapaian tujuan dari organisasi. Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh secara simultan, parsial dan dominan signifikan antara variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar

Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja setelah di analisis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja.

ABSTACK

Sense of job satisfaction focuses on the employee with one's feelings toward the work produced. The company is expected to consider the factors that may affect job satisfaction in maintaining a sense of job satisfaction of employees in the company.

Leadership, work relationships, and work discipline has an important meaning, because in the absence of leadership, labor relations, and good work discipline will affect employee job satisfaction and the achievement of organizational goals. The research aims to determine the effect of simultaneous partial and dominant variables significantly between leadership, work relationships, and work discipline with job satisfaction of employees at PT. Star Indah Denpasar Bali. Leadership, work relationships, and work discipline after a significant effect on the simultaneous analysis of the job satisfaction of employees at PT. Star Indah Denpasar Bali. Variable leadership, labor relations, and work discipline and significant positive effect on employee job satisfaction partially in PT. Star Indah Denpasar Bali.

Keywords: job satisfaction, leadership, work relationships, and work discipline.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan bisnis di dalam era globalisasi menimbulkan dampak besar terhadap perusahaan-perusahaan untuk memenangkan persaingan. Setiap organisasi atau perusahaan yang bergerak dibidang produksi harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen, ditengah upaya-upaya yang dilakukan untuk memenangkan persaingan ada beberapa hal yang perlu dipikirkan matang-matang yaitu bahwa untuk memenangkan persaingan tidak dapat hanya bertumpu pada keunggulan teknologi, dana operasi, dan sarana prasarana yang dimiliki, namun aspek sumber daya manusia perlu juga ditingkatkan. Menurut Robbins *et al.* (2008 : 107) perilaku organisasi adalah bidang ilmu mengkaji mengenai interaksi antar anggota organisasi. Perilaku organisasi mengkaji akibat perilaku dari segi perseorangan, kelompok maupun struktur pada perilaku organisasi dengan tujuan meningkatkan efektifitas organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dalam upaya peningkatan hasil kerja yang maksimal dan optimal. Ghazali (2007:111) kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap dari karyawan dengan ketulus ikhlasan, dan rasa sadar dalam mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ia akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya. Pencapaian tujuan perusahaan, tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menjalankan perusahaan. Hubungan perusahaan satu dengan lainnya saling berkaitan, akan tetapi personalia mempunyai peran yang strategis dalam fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin terjadi. Perbedaan tersebut disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan individu yang juga berbeda-beda atau kondisi dan situasi pada perusahaan yang dapat menumbuhkan niat dan perasaan seseorang menjadi puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja bertitik berat kepada sikap reaksi seseorang secara umum terhadap ruang lingkup pekerjaan yang diterima. Individu atau seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap dan reaksi positif dengan ruang lingkup pekerjaan yang diterima, Individu atau seseorang yang memiliki tingkat ketidakpuasan terhadap ruang lingkup pekerjaan memiliki sikap dan reaksi negatif terhadap pekerjaan yang diterimanya. Setiap perlakuan seseorang atau individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama satu sama lain yang disesuaikan

dengan prosedur dan penilaian yang seseorang berlakukan pada dirinya sendiri. Semakin tinggi penilaiannya mengenai suatu kegiatan kerja yang dirasakan dan sesuai dengan keinginan individu, maka reaksi atau sikap kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif akan ditumbulkan yang mengindikasikan rasa puas yang mendalam bagi setiap individu. Lebih lanjut, Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, reaksi atau sikap seseorang atau karyawan mengenai pekerjaannya yang berhubungan terhadap lingkungan kerja, jenis pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan hasil melalui penilaian salah satu pengalaman-pengalaman pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam perwujudan dan pemeliharaan disiplin kerja yang baik, namun dalam penelitian ini dipilih beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut yaitu : kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja seperti yang diungkapkan oleh Susilo (2008:169). Astuti (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan bawahan terhadap kebijakan pimpinan.

Indikasi lain terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari turunnya penjualan perusahaan yang ditunjukkan dari menurunnya hasil produksi perusahaan, banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dikarenakan rendahnya kinerja karyawan yang berindikasi adanya masalah terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal dan mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda.

Ketidak efektifan kepemimpinan ini memiliki efek bagi karyawan, diantaranya terjadi kejenuhan dalam aktivitas kerja, adanya tingkat absensi tinggi, yang berujung pada menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan masalah dari kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan adalah sebagai berikut.

- 1) Pimpinan jarang mengontrol karyawan pada saat bekerja.
- 2) Pimpinan kurang memberi arahan kepada para karyawannya.
- 3) Pimpinan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi.
- 4) Pimpinan belum adil di dalam memberikan beban kerja kepada bawahannya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh hubungan kerja di dalam suatu perusahaan, Hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

Masalah hubungan kerja yang timbul dan ditemukan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar antara lain sebagai berikut.

- 1) Masih terjadi kesalahpahaman tugas antara pekerja dengan atasan.
- 2) Kurang jelasnya uraian pekerjaan yang diterima oleh karyawan
- 3) Tidak adanya pemahaan yang sama antara atasan dengan bawahan terhadap suatu pekerjaan.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Disiplin kerja belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Murphy (2004) dalam

penelitiannya menyatakan mengembangkan prosedur pendisiplinan yang baik di dalam suatu perusahaan akan mendukung pengoperasian disiplin yang positif bagi setiap karyawannya

Masalah mengenai disiplin kerja yang terjadi di dalam perusahaan saat ini adalah sebagai berikut.

- 1) Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor
- 2) Masih banyak tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu
- 3) Tidak patuhnya bawahan terhadap perintah atasan.

Sikap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah penelitian:

- 1) Kepemimpinan, hubungan kerja, disiplin kerja apakah berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar?
- 2) Diantara kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja manakah yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar?

METODE PENELITIAN

Studi dilakukan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar bertempat di jalan Cokroaminoto No.259 Denpasar-Bali. Dipilih karena.

- 1) Ada ditemukan permasalahan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Perusahaan belum dan tidak pernah meneliti mengenai kepuasan karyawan.
- 3) Diberikan kemudahan oleh pemimpin perusahaan dalam pengumpulan data penelitian.

Penelitian didukung oleh data-data yang berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung melalui PT. Bintang Bali Indah Denpasar, dicatat, diamati dan digunakan secara langsung untuk mendukung penelitian. Data sekunder berupa data yang sudah ditetapkan, yang diperoleh dari PT. Bintang Bali Indah Denpasar.

Populasi dan responden

Populasi dianggap sebagai sebuah daerah generalisasi, seperti: obyek/subyek berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang sama untuk diteliti kemudian ditarik jawaban oleh peneliti (Sugiyono, 2008 : 115). Populasi yaitu seluruh karyawan PT. Bintang Bali Indah Denpasar dengan jumlah 80 orang, mengacu kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan penentuan sampel penelitian ini ditentukan melalui metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17).

Instrumen penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dimana pengumpulan data dilakukan secara langsung turun ke lapangan/perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan, misal hal tentang aktivitas begitupun cara kerja karyawan. Selanjutnya pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan pemimpin perusahaan yang berkepentingan dan memiliki hubungan signifikan dengan penelitian. Dokumentasi merupakan data dikumpulkan data dengan membaca dan mencatat dokumen mengenai perusahaan, seperti jumlah dan tingkat absensi karyawan. Terakhir kuesioner yang disebarakan berisi inti-inti pertanyaan yang berkaitan mengenai indikator-indikator yang dipergunakan dalam variabel-variabel. Melihat sumber data yang digunakan adalah data primer dengan melihat hasil dari kuisisioner yang digunakan, mengacu dengan itu seluruh jawaban yang diajukan responden tentang pernyataan dari masing-masing indikator pada variabel menggunakan *Skala Likert* (Sugiyono, 2008 : 132).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis regresi linier berganda, untuk mengetahui keterkaitan variabel *independent*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan *dependent* variabel terhadap variabel *independent* serta pengukuran derajat keeratan hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu variabel *independent*. Pada analisis ini penulis menggunakan program *SPSS versi 15.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Melalui hasil penelitian pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar maka diperoleh identifikasi mengenai karakteristik responden. Uraian mengenai karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur responden, dan pendidikan terakhir karyawan.

Pengujian instrumen penelitian

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas pada instrumen-instrumen dikatakan valid bila memiliki nilai korelasi positif di atas 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas ditemukan bahwa nilai korelasi masing-masing indikator berada diatas nilai standar korelasi (>0.3), maka ini berarti instrument yang digunakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas kusioner jika digunakan pada periode yang berbeda, dengan standar nilai cronbach's alpha $> 0,60$ untuk kriteria reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>r alpha</i> hitung	<i>r alpha</i> tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,912	0,60	Reliabel
2	Hubungan kerja	0,796	0,60	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,861	0,60	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0,908	0,60	Reliabel

Tabel 4.5 menyatakan instrument yang dipakai dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel $> 0,6$.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Deskriptif Analisis

Variabel	N	Mean	Std. Error of Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Min	Max	Sum
x1.1	80	3.050	0.083	3	3	0.745	0.554	3	1	4	244
x1.2	80	2.838	0.093	3	3	0.834	0.695	3	1	4	227
x1.3	80	3.163	0.078	3	3	0.702	0.492	2	2	4	253
x1.4	80	3.013	0.098	3	3	0.879	0.772	3	1	4	241
x1.5	80	3.088	0.093	3	3	0.830	0.688	3	1	4	247
Kepemimp	80	15.150	0.345	15	15	3.082	9.496	12	8	20	1212
x2.1	80	2.563	0.090	2	2	0.809	0.654	3	1	4	205
x2.2	80	3.013	0.092	3	3	0.819	0.671	3	1	4	241
x2.3	80	3.000	0.096	3	3	0.857	0.734	3	1	4	240
x2.4	80	3.150	0.098	3	4	0.873	0.762	3	1	4	252
Hub. Kerja	80	11.725	0.311	12	13	2.783	7.746	12	4	16	938
x3.1	80	3.063	0.086	3	3	0.769	0.591	3	1	4	245
x3.2	80	3.238	0.082	3	3	0.733	0.538	2	2	4	259
x3.3	80	3.113	0.083	3	3	0.746	0.557	3	1	4	249
x3.4	80	3.050	0.083	3	3	0.745	0.554	2	2	4	244
x3.5	80	3.075	0.090	3	3	0.808	0.653	3	1	4	246
Disiplin	80	15.538	0.327	16	15	2.925	8.556	11	9	20	1243
y1	80	2.613	0.103	3	2	0.921	0.848	3	1	4	209
y2	80	3.225	0.085	3	3	0.763	0.582	3	1	4	258
y3	80	2.838	0.097	3	3	0.863	0.745	3	1	4	227
y4	80	3.113	0.080	3	3	0.711	0.506	3	1	4	249
y5	80	3.113	0.091	3	3	0.811	0.658	3	1	4	249
Kepuasan	80	14.900	0.351	15	15	3.141	9.863	12	8	20	1192

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.6 menjelaskan variabel hubungan kerja memperoleh jawaban dan respon positif terbesar oleh responden disebabkan oleh memiliki nilai standar deviasi terkecil sebesar 2,783 diantara variabel lainnya.

Analisis Faktor Konfirmatori

Correlation Matrix

No	Variabel	Determinan
1	Kepemimpinan (X_1)	0,112
2	Hubungan kerja (X_2)	0,181
3	Disiplin kerja (X_3)	0,178
4	Kepuasan kerja (Y)	0,112

Determinan untuk masing-masing variabel mendekati nilai 0, maka ini berarti masing-masing item pada instrument memiliki nilai korelasi yang kuat.

Keiser Meyer Oklin (KMO)

No	Variabel	KMO	Sig
1	Kepemimpinan (X_1)	0,734	0,000
2	Hubungan kerja (X_2)	0,772	0,000
3	Disiplin kerja (X_3)	0,831	0,000
4	Kepuasan kerja (Y)	0,720	0,000

Diketahui nilai KMO lebih besar dari 0,5 untuk setiap variabel, dan nilai signifikansi di bawah 0,05, maka ini berarti variabel yang digunakan memiliki kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Nilai MSA untuk setiap indikator variabel di atas 0,5, maka ini berarti model yang digunakan layak dipergunakan dalam model analisis faktor.

Penentuan Jumlah Faktor

No	Variabel	<i>Eigen Value</i>	<i>Percentage of Variance</i>
1	Kepemimpinan (X_1)	3,015	60,305
2	Hubungan kerja (X_2)	2,747	68,685
3	Disiplin kerja (X_3)	2,961	59,223
4	Kepuasan kerja (Y)	2,996	59,916

Rotasi Faktor

Nilai rotasi instrumen untuk setiap variabel di atas 0,4 maka ini berarti seluruh instrument dari setiap variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan korelasi yang kuat.

Ketepatan model

No	Variabel	Nonredundant Residual	Ketepatan Model (%)
1	Kepemimpinan (X_1)	8	80
2	Hubungan kerja (X_2)	5	83
3	Disiplin kerja (X_3)	9	90
4	Kepuasan kerja (Y)	8	80

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olahan program *SPSS 15.0 for Windows* menjawab analisis regresi linear berganda pada penelitian ini pada lampiran 7 dapat dilihat dan dijelaskan seperti.

$$Y = 1,733 + 0,530 X_1 + 0,227 X_2 + 0,249 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Hub kerja
- X_3 = Disiplin kerja

Uji Simultan (F-test)

Uji simultan dilakukan dengan uji F (F-test). Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS *version* 15.0, pada tabel ANOVA diketahui F_{hitung} sebesar 59,562 F_{tabel} sebesar 2,72, sehingga secara simultan variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Parsial (T-test)

Uji parsial menggunakan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = (80-4) = 76$, (0,05;76), kemudian didapat $t_{tabel} = 2,000$. Hasil perhitungan uji t dinyatakan sebagai berikut.

Hasil Analisis Uji t

Variabel (X)	t_{hitung}	t_{tabel}	Jawaban Hipotesis	Sig.
Kepemimpinan (X_1)	6,146	2,000	H_0 ditolak	0,000
Hub kerja (X_2)	3,317	2,000	H_0 ditolak	0,014
Disiplin kerja (X_3)	2,948	2,000	H_0 ditolak	0,001

Tabel analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Variabel Independen yang Berpengaruh Tertinggi Terhadap Variabel Dependent

Hasil uji nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,530.

Simpulan

Sesuai hasil pembahasan maka dapat disimpulkan:

- 1) Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja karyawan secara simultan pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar.
- 2) Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja karyawan secara parsial pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar.
- 3) Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar.

Saran

- 1) Pihak manajemen diharapkan memperhatikan kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja didalam penerapannya. Kepemimpinan yang terbuka dan positif dapat memotivasi karyawan di dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Perusahaan agar mampu membangun dan membina hubungan kerja yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan

pimpinan yang diwujudkan dalam bentuk interaksi. Disiplin kerja karyawan agar diperhatikan pihak manajemen dengan lebih serius dalam menerapkan peraturan-peraturan yang telah disepakati.

- 2) Pimpinan perusahaan diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan yang positif dan selalu memiliki inisiatif sehubungan variabel ini berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Sri Rahayu Tri. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Tenaga Penjualan PT Columbia Semarang). *Jurnal Ekonomi Universitas Diponegoro*, Vol.10 No.2, Hal.123
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : BPF.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.