

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV SUMBER TEKNIK SEMARANG

Ong, Steven Jordan Gunadi

Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Jl. Siwalankerto 121 – 131, Surabaya 60236

ong.jordan95@gmail.com

Abstrak, Setiap pimpinan yang ada di dalam suatu perusahaan tidak semuanya memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memimpin karyawannya. Banyak gaya kepemimpinan yang diterapkan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan otokratik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Kata Kunci—Gaya kepemimpinan otokratik, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya persaingan di era global semakin menuntut setiap perusahaan untuk dapat memanfaatkan kemampuan yang ada dengan semaksimal mungkin agar dapat unggul dari pesaing. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Semakin berkualitas SDM atau karyawannya maka hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang berkualitas ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013, p. 112) adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan, jika karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja maka kepuasan dalam diri tidak akan pernah tercapai dan dapat menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif seperti frustrasi. Sebaliknya, jika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, aktif, penuh semangat, dan berprestasi dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpinnya, karena pemimpin memiliki peran yang penting dan tanggung jawab yang besar dalam menjalankan sebuah bisnis seperti halnya dalam menghadapi karyawan, seorang pemimpin harus mampu memberi arahan yang tepat agar dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Dalam hal ini, pimpinan dituntut untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memimpin karyawannya. Jika gaya kepemimpinan tepat maka seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota kelompok atau karyawan untuk bekerja secara maksimal (Thoha, 2007, p. 23).

Setiap pimpinan yang ada di dalam suatu perusahaan tidak semuanya memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memimpin karyawannya. Gaya kepemimpinan otokratik merupakan salah satu dari banyaknya gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, seperti Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.

Gaya kepemimpinan otokratik diartikan Lewin (1951) sebagai pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut

peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhatti, Maitlo, N. Shaikh, Hashmi, dan F. M. Shaikh (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriyah dan Prasetya (2015) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan gaya kepemimpinan yang terjadi dalam suatu perusahaan seperti halnya hasil temuan awal yang ditemukan di CV Sumber Teknik Semarang yang mana hasil temuan awal menunjukkan pemimpin yang bernama Yohana Lidyawati atau akrab dengan panggilan *Cik Cui*. Pada saat itu seorang karyawan pernah memberikan saran terhadap pimpinan karena pimpinan salah melakukan perhitungan dalam pekerjaan, lalu pimpinan langsung memarahi karyawan tersebut dengan kata-kata yang menyakitkan hati, padahal pimpinan tersebut memang salah melakukan perhitungan. Setelah memang terbukti salah, pimpinan tersebut hanya diam saja tanpa meminta maaf terhadap karyawan itu. Hal ini membuat karyawan yang tidak biasa dengan sifat pemimpin akan takut dalam bekerja, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu karyawan CV Sumber Teknik Semarang pada tanggal 25 Januari 2018 oleh Riana (38) selaku sekretaris, yang mengatakan bahwa:

“...Iya Cik Cui itu orange galak banget, nek salah dikit wae wis omelane menyakitkan hati, aku wae yo tau mau mundur ndak kerja disini tapi kelingan kebaikan mbantu papaku mbiyen dadi ra sido metu.”

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa pemimpin identik dengan gaya kepemimpinan otokratik yaitu pemimpin yang selalu benar dan mempunyai wewenang untuk menghukum atau memberi sanksi yang sangat tegas terhadap bawahan yang tidak mematuhi perintah atau aturan pemimpin.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sumber Teknik Semarang?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sumber Teknik Semarang.

Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Handoko (2012, p. 294) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Hughes et al. dalam Wirawan (2013, p. 9) kepemimpinan merupakan pengalaman manusia yang rasional dan emosional. Kepemimpinan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan atas alasan dan logika di samping berdasarkan inspirasi dan keinginan. Situasi kepemimpinan yang sangat kompleks terjadi dikarenakan adanya beberapa perbedaan seperti pemikiran, perasaan, harapan, impian, kebutuhan, ketakutan, tujuan, ambisi, kekuatan, dan kelemahan.

Secara luas mengartikan kepemimpinan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006, p. 21). Penerapan gaya kepemimpinan seseorang dalam dunia bisnis dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaannya (Purwanto, 2006, p. 21).

Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004, p. 75) kata otokratik merupakan tindakan menurut kemauan sendiri, dimana setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa yang bersifat paksaan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Menurut Danim (2004, p. 75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Pada umumnya beban kerja organisasi ditanggung oleh pemimpin.
2. Pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan bawahan tidak boleh memberikan ide-ide baru.
3. Bekerja dengan sikap disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal dengan rasa lelah.
4. Menentukan kebijakan sendiri dan dapat bermusyawarah namun sifatnya hanya sebagai penawar saja.
5. Memiliki sikap kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan jika kepercayaan terhadap karyawan diberikan, masih ada sikap curiga yang tertanam dalam dirinya.
6. Melakukan komunikasi secara tertutup dan satu arah.
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

3. Kepuasan Kerja

Sikap positif pegawai terhadap pekerjaan serta lingkungan sekitarnya mencerminkan adanya kepuasan

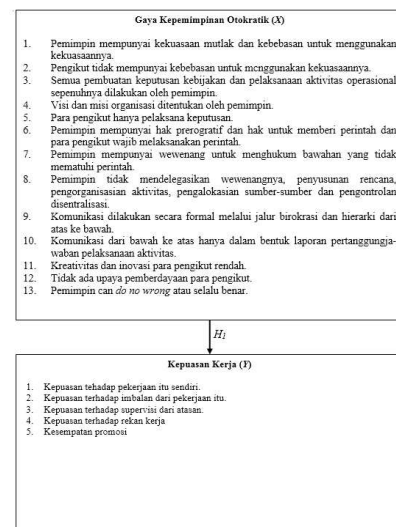
seseorang dalam bekerja. Karyawan yang puas akan cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010, p. 36). Pernyataan di atas didukung oleh pernyataan Robbins dan Judge (2011, p. 110) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dengan sikap positif pada suatu pekerjaan yang memiliki dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek. Menurut Handoko (2012, p. 133), kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional para karyawan yang memandang pekerjaan mereka dengan sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sikap seseorang yang menunjukkan menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosial. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan seiring dengan dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014, p. 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Sumber Teknik Semarang, maka penulis menggunakan penelitian kausalitas. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Populasi Sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan di CV Sumber Teknik Semarang. Pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik *Total sampling* (sampel jenuh).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Sugiyono (2012, p. 270) analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan otokratik (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana pada tabel 1.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	6,947	0,222	
Gaya Kepemimpinan Otokratik (X)	-1,266	0,080	-0,945

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 6,947 - 1,266 X_i \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X = Gaya Kepemimpinan otokratik

Variabel gaya kepemimpinan otokratik mempunyai nilai sebesar -1,266, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan otokratik naik satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -1,266 satuan. Nilai tersebut bernilai di bawah nol, artinya bernilai negatif sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan otokratik, maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Hasil nilai koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Sumber: Data diolah

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,945	0,893	0,889	0,338

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan otokratik (X) dengan variabel tidak bebas kepuasan kerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,945. Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0,889 yang berarti bahwa sebesar 88,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otokratik (X), sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas (Y).

Tabel 3

Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,947	0,222			
Gaya Kepemimpinan Otokratik (X)	-1,266	0,080	-0,945	-15,824	0,000

Sumber: Data diolah

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H_1 : Variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.12 besarnya nilai signifikansi variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik pada uji t adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Wirawan (2013) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Demikian dengan gaya kepemimpinan otokratik. Pengertian gaya kepemimpinan otokratik menurut Hasibuan (2003) adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Dapat pula diartikan sebagai pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

Pengaruh signifikan negatif gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa

meningkatnya gaya kepemimpinan otokratik akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Peran seorang pemimpin dalam menerapkan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi bawahan akan menjadi stimulus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membina hubungan antara bawahannya di lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Parveen dan Tariq (2014) ditemukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bhatti et al (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratik memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja guru dari sekolah negeri dan swasta. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thuraisingam dan Nadarasa (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja guru. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriyah dan Prasetya (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di balik semua ini terlihat bahwa banyak karyawan yang bertahan bekerja lama di perusahaan ini, meskipun cara pimpinan dalam memimpin kurang berkenan bagi karyawan. Hal ini didasarkan pada pimpinan yang dulu pernah membantu orang tua-orang tua dari karyawan yang dulu pernah bekerja di perusahaan ini. Ada karyawan yang dulu pernah terkena kanker, lalu diberikan fasilitas pengobatan hingga karyawan tersebut sembuh. Banyak karyawan yang diberikan fasilitas tempat tinggal, transportasi, dan lain-lain oleh pimpinan, sehingga karyawan merasa harus mengabdikan atas kebaikan-kebaikan yang pernah pimpinan berikan dan juga harus membiasakan diri dengan cara pimpinan tersebut dalam memimpin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini guna menjawab rumusan dan hipotesis penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Sumber Teknik Semarang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada CV Sumber Teknik Semarang guna perbaikan kedepannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola CV Sumber Teknik Semarang Diharapkan pimpinan CV Sumber Teknik Semarang dapat membatasi gaya kepemimpinan otokratik yang selama ini sudah diterapkan. Dengan demikian CV Sumber Teknik Semarang dapat terus meningkatkan dan menciptakan kepuasan kerja karyawannya, baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan perusahaan. Pimpinan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan lebih kepada karyawannya untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan lain selain dari gaya kepemimpinan otokratik yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192–201.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fajriyah, S., & Prasetya, R. J. I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science, selected theoretical papers*. New York: Harper & Brothers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadarasa, T., & Thuarisingam, R. (2014). The influence of principals' leadership styles on school teachers' job satisfaction – study of secondary school in Jaffna district. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–7.
- Parveen, S., & Tariq, A. (2014). Leadership style, gender and job satisfaction: A situational leadership approach. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(12), 1–6.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson education.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.