

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. WOM FINANCE CILACAP

Zamroni

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk menguji variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Finance Cilacap. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This research were done, in order to determined the effect of the work discipline, leadership styles, and to the employee satisfaction either simultant or partial, to determine the most dominant variable that influenced the employee satisfaction in Wom Finance Cilacap. The technique that used is factor analysis and multiple regression analysis. The result of the analysis showed that the variables of the work discipline, leadership styles, has a significant communication simultan and also partial on the employee satisfaction. The leadership styles variable, became the most dominant variable that affected the employee satisfaction because based on the analysis calculation the *Standardized Coefficients Beta* has the greatest value.

Keywords: work discipline, leadership styles employee satisfaction..

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan suatu organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas,

tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan selesai dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperlukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan

merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.(hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakan kearah yang sama. Dengan demikian berarti didalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Wom Finance Cilacap ?
- 2) Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Finance Cilacap ?
- 3) Diantara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Wom Finance Cilacap ?.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (positivism) yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50

orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6.

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Konstan	Koefisien regresi	T _{hitung}	Sig
Disiplin kerja (X1)		0,200	2,233	0,030
	6,425			
Gaya Kepemimpinan (X2)		0,432	4,085	0,000

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian dengan regresi linier pada tingkat signifikansi 5%. Dari pengujian dengan regresi linier diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,425 + 0,200X_1 + 0,432X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa kondisi konstan kinerja karyawan (Y) sebelum ada disiplin kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) bernilai positif yaitu 6,425. Apabila disiplin kerja (X₁) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik

dengan nilai sebesar 0,200 jika gaya kepemimpinan (X_2) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan ikut naik dengan nilai 0,432.

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki arah pengaruh yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu semakin baik disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) maka akan semakin baik juga kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap.

3). Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini merupakan uji secara individu / parsial terhadap variabel disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikan uji t. Jika (nilai signifikan) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan (nilai signifikan) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Ringkasan Uji t

Variabel Independen	Konstanta	T _{hitung}	Signifikan
Disiplin kerja (X_1)		2,233	0,030
	6,425		
Gaya Kepemimpinan (X_2)		4,085	0,000

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS

Dapat dilihat juga dari hasil uji t masing – masing koefisien regresi linier (uji parsial):

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 2,233$ dengan t_{tabel} dengan $df: 50-2 = 48$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,233 > 2,011$), serta $sig. = 0,030$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 pada penelitian ini diterima.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui $t_{hitung} = 4,085$ dengan t_{tabel} dengan $df: 50-2=48$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,085 > 2,011$), serta $sig. = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_2 pada penelitian ini diterima.

a. Uji F

Uji kemaknaan koefisiensi regresi secara keseluruhan dari 2 *predictor* dilakukan dengan menggunakan uji F. Adapun hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Ringkasan Uji Koefisien Regresi secara keseluruhan

Variabel X terhadap Y	F _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	6,407	0,001	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X ₂)			

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (16.00)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui F_{hitung} sebesar 6,407 dengan F_{tabel} ($k ; n-k$) yaitu 3 ; $50 - 3 = 47$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,80 dengan nilai sig 0,001 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,407 > 2,80$ tabel dan sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama sama (simultan) disiplin kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Cilacap.

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisiensi pada model regresi ditunjukkan oleh nilai *R square* (Ghozali, 2006).

Tabel 4. Ringkasan Uji Koefisien determinasi (*R square*)

Kontribusi Variabel X terhadap Y	<i>R square</i>	Sisa
Disiplin Kerja (X_1)	0,295	0,705
Gaya Kepemimpinan (X_2)		

Sumber: Data ini diolah menggunakan SPSS (16.00)

Tabel 4. menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,295. Hal ini berarti disiplin kerja (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki kontribusi sebesar 29,5% terhadap kepuasan kerja karyawan di Wom Cilacap, sedangkan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3). Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 6,407$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,80$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Finance. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,295, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi 29,5 persen, , sedangkan sisanya 70,5 persen dipengaruhi variabel lain di luar model yang mempengaruhi variasi kepuasan kerja karyawan WOM Finance Cilacap.

Pembahasan

Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Amran (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menyatakan variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,233$ lebih

besar dari $t_{tabel} = 2.011$. Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kepemimpinan adalah kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi. Karena seorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Purnomo (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,85$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,011$. Maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. **Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat**

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 6,407$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,80$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom Finance. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,295, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi 29,5 persen, , sedangkan sisanya 70,5 persen dipengaruhi variabel lain di luar model yang mempengaruhi variasi kepuasan kerja karyawan. .

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Wom Cilacap, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,075 > 2,011$), serta $sig = 0,030$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Wom Cilacap, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,085 > 2,011$), serta $sig = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wom Cilacap, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,407 > 2,80$ dan sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
4. Gaya Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wom Cilacap dengan nilai koefisien beta sebesar 0,524

B. Saran

1. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wom sehingga harus dipertahankan.
2. Diharapkan PT Wom Cilacap dapat meningkatkan disiplin kerja (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) supaya lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan .
3. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 29,5%, terdapat sisa 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain, maka bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, tunjangan atau motivasi kerja.

REFERENSI

- Amran, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2): h: 2397-2413.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 10(2): h: 124-135.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): h: 561-569.
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari. 2007. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. h: 74-90.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutan Dan Pperkebunan Kabupaten Jepara. Dalam *Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*. h: 1-11.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Shadare, Oluseyi .A and Hammed, T. Ayo. 2009. *“Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria”*. *European Journal of Economics*. 1(16): pp: 8-17.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta