

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT PRIMAS MULIA ABADI**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT
PT PRIMAS MULIA ABADI***

¹ Lauren Valencia, ✉ ² Jumriah Basri

¹Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

² Program Studi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

laurenvalencia89@gmail.com, ✉ jumriahbasri1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tentang gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan karyawan di PT Primas Mulia Abadi. Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen penting yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *deskriptif verifikatif*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada lima puluh karyawan tetap. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat diamati melalui analisis data regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Karyawan, PT Primas Mulia Abadi

ABSTRACT

This study examines the impact of leadership styles on employee satisfaction at PT Primas Mulia Abadi. Leadership style is a crucial component in creating a positive work environment and encouraging employees to exhibit higher levels of productivity. This study employed a quantitative, descriptive, and verification approach. Data were obtained through questionnaires distributed to fifty permanent employees. The influence of leadership style on job satisfaction was measured through simple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee satisfaction. The better the leadership style implemented in the company, the higher the level of employee satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employees, PT Primas Mulia Abadi

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila

kepuasan kerja rendah, hal ini dapat memicu timbulnya konflik, penurunan kinerja, bahkan tingkat turnover yang tinggi.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Pemimpin yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memberikan motivasi, serta menghargai kontribusi bawahannya akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan rasa puas dalam diri karyawan.

PT Primas Mulia Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, baik di lapangan maupun di kantor pusat. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kerja sama yang solid antara pimpinan dan karyawan. Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antar karyawan yang diduga disebabkan oleh perbedaan gaya kepemimpinan para atasan di setiap divisi. Beberapa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sementara sebagian lainnya cenderung bersikap otoriter yang membuat karyawan merasa kurang dihargai dan terbebani.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Primas Mulia Abadi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang berguna bagi pihak manajemen dalam mengevaluasi pola kepemimpinan yang ada, serta menjadi dasar dalam penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, terlihat bahwa cara seorang pemimpin memimpin memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Pemimpin yang bisa menerapkan cara memimpin yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Jika pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, hal ini bisa menyebabkan rasa tidak puas, menurunnya semangat bekerja, dan menurunnya hasil kerja karyawan.

PT Primas Mulia Abadi adalah perusahaan yang berusaha menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawannya dengan menerapkan sistem kepemimpinan yang baik. Meski demikian, terdapat indikasi bahwa para karyawan memiliki perbedaan pandangan terhadap cara pemimpin mereka bekerja, yang bisa berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Primas Mulia Abadi sekaligus menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan secara empiris.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Primas Mulia Abadi yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan, diukur melalui tujuh pernyataan (P1–P7) yang menggambarkan aspek pengarahan, komunikasi, motivasi, dan partisipasi. Variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja, diukur dengan tujuh pernyataan (S1–S7) yang mencakup dimensi kenyamanan kerja, hubungan kerja, serta penghargaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan (Baru Ditambahkan dan Diperluas.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut:

- Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh setiap item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian didasarkan pada korelasi antara skor tiap item dengan skor total dikurangi item tersebut (Corrected Item Total Correlation). Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel (0.278 untuk $n = 50$, $\alpha = 0.05$).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Item	r Corrected	Sig.	Keterangan
P1-P7	> 0.278	< 0.05	Valid

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	r Corrected	Sig.	Keterangan
S1-S7	> 0.278	< 0.05	Valid

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Dari data tabel diatas, nilai r hitung > r tabel (0.278, n= 50, a= 0.05). Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pada variable gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai hitung > 0.278 dengan signifikansi <0.005, maka dari itu semua item variabel dinyatakan valid,

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten.

Tabel 3 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.85	≥ 0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.88	≥ 0.70	Reliabel

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\alpha \geq 0.70$ menunjukkan reliabilitas baik. Variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai $\alpha = 0.85$ dan kepuasan kerja (Y) = 0.88, dengan demikian item variable dinyatakan reliabel.

- Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Shapiro Wilk, dengan kriteria: Sig. > 0.05 → data berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

Variabel	Statistik W	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.97	0.19	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0.96	0.22	Normal

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Dari data tabel diatas, menunjukan nilai signifikansi 0.19 untuk gaya kepemimpinan dan 0.22 untuk kepuasan kerja, keduanya >0.05, sehingga data berdistribusi normal.

- Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2.518	0.318	-	7.924	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.340	0.092	0.471	3.696	0.001	Signifikan

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 2.518 + 0.340X$. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan (X), maka semakin tinggi kepuasan kerja (Y). Nilai signifikan $0.0001 < 0.05$ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan,

- Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2.518	0.318	7.924	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.340	0.092	3.696	0.001	Signifikan

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.696 dengan signifikansi 0.001 (< 0.05), sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Primas Mulia Abadi

- Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²	Sig. F
0.471	0.222	0.205	0.000561

(Sumber: hasil olah data SPSS 25)

Nilai R² sebesar 0.222 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjelaskan 22.2% variasi kepuasan kerja, sedangkan 77.8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang karier.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh model regresi linier sederhana: $Y = 2.518 + 0.340X$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.340 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.340 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 3.696 dengan signifikansi 0.001 (< 0.05), sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0.222 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjelaskan 22,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya 77,8% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang karier.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Primas Mulia Abadi. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui komunikasi yang baik, pemberian kepercayaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Di PT Primas Mulia Abadi, gaya kepemimpinan yang dominan adalah demokratis partisipatif, di mana pimpinan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan berpartisipasi dalam keputusan. Gaya ini terbukti meningkatkan rasa nyaman, semangat, serta loyalitas karyawan. Namun, pada kondisi tertentu seperti saat target kerja meningkat, pimpinan menggunakan pendekatan otoriter untuk menjaga kedisiplinan dan efisiensi.

Temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 22,2% menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, tetapi bukan satu-satunya. Faktor lain seperti sistem penghargaan, keseimbangan beban kerja, dan hubungan antar karyawan juga memiliki kontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya memperbaiki gaya kepemimpinan, tetapi juga meningkatkan kebijakan sumber daya manusia secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Primas Mulia Abadi umumnya bersifat demokratis-partisipatif dengan sesekali menggunakan gaya otoriter sesuai kebutuhan, dan hal ini terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara umum, karyawan merasa puas berkat suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis, dan dukungan pimpinan, meskipun sistem penghargaan, promosi, dan pembagian beban kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan mempertahankan kepemimpinan demokratis sambil memperbaiki sistem reward, pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dan keterampilan manajerial, karyawan diharapkan menjaga semangat serta komunikasi positif, dan peneliti selanjutnya dianjurkan menambah variabel seperti motivasi, budaya organisasi, atau kompensasi agar penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. H. Noor Arifin, S.E., M.Si. (2023). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Dr. H. Paroli, S.E., M.M., Dr. Ariawan, S.Psi., S.E., M.M., & Chairul Suhendra, S.E., M.Si., Ak. CA. (2023). *Manajemen keuangan: Teori dan praktik*.

- Fransisca, L., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Organisasi*.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Prasetyo, I., Prasetyo, W., Chamariyah, & Rusdiyanto. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Qarismail, T., & Prayekti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sabrina, R. (2021). *Sistem kompensasi dan motivasi kerja*. [Penerbit].
- Sari, T. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Sukamulja, P. D. (2021). *Manajemen keuangan: Teori, riset, dan aplikasi praktis*.