

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 2 Februari 2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

Nismaya Fathillah Sugiarto, Bambang Suko Priyono

Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email : nismayafathillahsugiarto@mhs.unisbank.ac.id

Abstract

This study aimed to determine the influence of servant leadership and job characteristics on job satisfaction at PT Supralita Mandiri Semarang. The research method used in this research uses quantitative methods with a sample of 105 employees. The analysis used is multiple linear regression. The results of the study indicate a positive and significant influence of servant leadership on job satisfaction by showing a significant value of $0.000 < 0.05$. In the research results, the variable of job characteristics also shows a positive and significant influence on job satisfaction as evidenced by a significant value of $0.000 < 0.05$. The study results show that employee job satisfaction at PT Supralita Mandiri Semarang Branch is influenced by serving leadership and job characteristics with a percentage of 59.8%.

Keywords: *Servant Leadership, Job Characteristics, Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sample 105 karyawan. analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja dengan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang melayani dan karakterstik pekerjaan dengan persentase sebesar 59.8%.

Kata Kunci: Kepemimpinan yang Melayani, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam operasional perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang individual terhadap pekerjaannya, (Wibowo & Priyono, 2022). (Indrianingsih & Yunianto, 2022) mengungkapkan adanya kepuasan kerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap perusahaan. Salah satu penghubung yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri karena pekerjaan merupakan jembatan penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, (Kristiyanti & Rijanti, 2022). (Rijanti, Indriyaningrum, Yunianto, & Yusuf, 2020) mengungkapkan bahwa setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dan terdapat jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya artinya karyawan memiliki keleluasaan dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga dapat memunculkan kepuasan tersendiri.

PT Supralita Mandiri Cabang Semarang merupakan anak perusahaan PT Surya Donasin yang bergerak dibidang distribusi fast moving food dan non food consumer good. PT Supralita Mandiri Cabang Semarang sudah berdiri selama 25 tahun dan saat ini memegang 11 prinsipal yang dapat membantu pendistribusian barang ke konsumen atau retailer.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang ditemukan hanya terdapat 66% dari skala 100% karyawan yang merasa puas. Adanya kondisi seperti ini menjadikan kepuasan kerja karyawan harus sangat diperhatikan. (Fatemaningsih & Mansyur, 2022) mengungkapkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan. Adanya perhatian dan kepedulian seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh karyawan karena untuk membangun adanya kepuasan kerja. Kepemimpinan yang melayani adalah tentang bagaimana seorang pemimpin mendapat kepercayaan dari karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Perumusan masalah yang terbentuk dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang? Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang?.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Supralita Mandiri Cabang Semarang”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan yang Melayani dan Karakteristik Pekerjaan, dan menggunakan satu variabel terikat yaitu

Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Supralita Mandiri Cabang Semarang sebanyak 105 orang. Pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana jumlah populasi penelitian dijadikan sample. Pengumpulan data primer yang digunakan pada penelitian ini menggunakan cara pembagian kuesioner pada karyawan PT Supralita Mandiri Cabang Semarang. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian menggunakan skala likert dimana dalam penyusunan indicator pada kuesioner menggunakan skala 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini 105 responden terdiri dari 67 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 38 responden berjenis kelamin perempuan. Responden pada penelitian ini memiliki 43 karyawan dengan rentang usia 29-35 tahun, sebanyak 34 karyawan berusia 23-28 tahun, sebanyak 14 karyawan berusia 36-40 tahun, sebanyak 10 karyawan berusia > 40 tahun, dan sebanyak 4 karyawan berusia 17-22 tahun.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan salah satu uji instrument untuk mengukur sejauh mana ketepatan sebuah data pada objek penelitian. Kriteria dalam uji validitas dikatakan valid dan layak digunakan jika nilai KMO masing-masing variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,5 yang diikuti dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Pada uji validitas penelitian ini nilai KMO masing-masing variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,5 yang diikuti dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Artinya analisis faktor variabel Kepemimpinan yang Melayani, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja dapat dilakukan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji instrument untuk mengetahui tingkat stabilitas penelitian apabila dilakukan instrument penelitian yang sama, (Budiastuti & Bandur, 2018). Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Pada uji reliabilitas nilai dari data indikator variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,60, itu artinya pengujian reliabilitas pada indikator Kepemimpinan yang Melayani, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja adalah Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji yang sudah diolah mengenai uji model penelitian :

Table 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Variael	Uji Model					Keterangan
	Uji Determinasi	Uji F		Uji t		
		F hit	Sig	β	Sig	
Kepemimpinan yang Melayani	0,598	78,368	0.000	0,523	0,000	H1 Diterima
Karakteristik Pekerjaan				0,377	0,000	H2 Diterima

Source : Data yang diolah, 2022

Uji Model

Koefisien Determinasi

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,598. Hal ini menandakan bahwa kemampuan variabel independent (kepemimpinan yang melayani dan karakteristik pekerjaan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) yaitu sebesar 59,8%. 40,2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Uji F

Berdasarkan table 1 dapat diketahui nilai Sig. < dari 0,05 maka berdasarkan pengambilan keputusan pada uji f dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani (x1) dan karakteristik pekerjaan (x2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (y).

Uji Hipotesis

1. H1 : Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel kepemimpinan yang melayani (x1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat signifikansi variabel kepemimpinan yang melayani dengan nilai $0,000 < 0,05$. Maka dengan ini H1 diterima, sehingga hipotesis pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima. Dari hasil uji t tersebut maka disarankan adanya kepedulian yang lebih dari seorang pemimpin kepada karyawan agar karyawan mempunyai kepercayaan terhadap pemimpin sehingga masalah yang dihadapi di perusahaan dapat diselesaikan dengan baik

2. H2 : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel karakteristik pekerjaan (x2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat signifikansi variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Maka dengan ini H2 diterima, sehingga hipotesis pengaruh

karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut maka diharapkan perusahaan tidak membatasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan akan cepat merasa bosan dan jenuh.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Kepuasan Kerja

Kepedulian seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dimana dapat berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Jika karyawan kehilangan motivasi dan penurunan kinerja pada pekerjaannya maka output yang dihasilkan juga tidak baik. Maka dari itu bentuk simpati dan empati dari seorang pemimpin sangat diharapkan di perusahaan. Kepemimpinan yang melayani merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang terbentuk dari adanya kerendahan hati seorang pemimpin untuk membantu karyawannya dalam mencapai tujuan bersama. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil adanya pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asdiyanti, 2019) dan (Wira & Ketut, 2019) dimana membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan yang melayani dengan kepuasan kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan yang melayani maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Kebebasan penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat penting karena karyawan dapat mengasah skill dan melakukan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan berdampak karyawan merasa puas atas output yang dihasilkan. Kepuasan karyawan pada pekerjaannya juga bisa didapatkan dengan adanya variasi pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa tertantang untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan akan terhindar dari rasa bosan dan jenuh dan karyawan akan lebih sadar akan tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Amalia, Parwita, & Suryani, 2019) dan (Kemala, 2016) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan di PT Supralita Mandiri Cabang Semarang

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Supralita

Mandiri Cabang Semarang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang melayani dan karakteristik pekerjaan dengan persentase sebesar 59.8% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Variabel kepemimpinan yang melayani mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Supralita Mandiri Cabang Semarang. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya, keterlibatan dan perhatian seorang pemimpin dalam perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Supralita Mandiri Cabang Semarang. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya, jika karyawan memiliki pekerjaan yang bervariasi akan berpotensi menghindari adanya kebosanan pada pekerjaan dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Amalia, F., Parwita, G. B., & Suryani, N. N. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 7-13.
- Asdiyanti, W. N. (2019). *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar*. Makassar: CORE.
- Bruin, R. d. (2013). *Leadership From The Inside-Out*. Naarden: Greenleaf Center.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fatemaningsih, C., & Mansyur, A. (2022). Kepuasan Kerja: Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2219-2228-.
- Ginting, C. C., & Sutarto, W. (2021). Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Tirta Sibayakindo Doulu Berasatagi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 122-130.
- Güngör, S. K. (2016). The Prediction Power of Servant and Ethical Leadership Behaviours of Administrators on Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 1180-1188.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrianingsih, A., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 419-432.
- Januardi, D., & Budiono. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 253-263.
- Kemala, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 24-32.

- Kristiyanti, D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Moderasi Servant Leadership di Setda Kabupaten Pekalongan. *JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 24-33.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yunianto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 111-122.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Triraharjo, J., Aima, H., & Sutawijaya, A. (2019). The Effect of Servant Leadership and Breakthrough Leadership on Organization Performance with Employee Satisfaction as Intervening Variable at IDX-listed (Indonesia Stock Exchange) Coal Mining Companies in Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 166-172.
- Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban). *YUME : Journal of Management*, 378-390.
- Wira, A. I., & Ketut, S. I. (2019). The Effect of Servant Leadership Towards Job Satisfaction and Lecturer's Organizational Commitment at Dhyana Pura University. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 142-149.

Copyright holders:

Nismaya Fathillah Sugiarto, Bambang Suko Priyono (2023)

First publication right:

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International

