

**PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

SELVIA FEBRIANTI

F 100 150 175

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERRSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

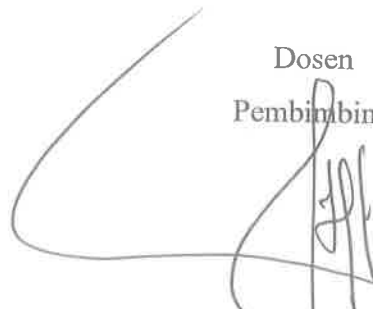
Oleh :

SELVIA FEBRIANTI

F 100 150 175

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing



Dr. Yudhi Satria Restu, M.Si

NIK/NIDN. 839/0601077201

HALAMAN PENGESAHAN
PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN

OLEH :
Selvia Febrianti
F100150175

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Selasa, 19 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Yudhi Satria Restu, M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog

NIK/NIDN.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 November 2019

Penulis



Selvia Febrianti

F 100 150 175

PERRSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan, mengetahui tingkat persepsi gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja, serta untuk mengetahui sumbangan efektif variabel persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional dengan alat ukur skala persepsi gaya kepemimpinan demokratis dan skala kepuasan kerja. Subjek penelitian diambil dengan teknik random sampling berjumlah 70 karyawan. Analisa menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson, dan hasil yang didapatkan adalah hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja karyawan dilihat dari analisa data yang menunjukkan hasil korelasi $r_{xy} = 0,790$ dan $p = 0,0000$ ($p < 0,01$). Variabel persepsi gaya kepemimpinan demokratis memiliki kategori sedang sebesar 31,4% (22 subjek). Variabel kepuasan kerja memiliki kategori tinggi sebesar 34,3% (24 Subjek). Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja sebesar 62,41% yang berarti terdapat 37,59% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci : kepuasan kerja, persepsi, gaya kepemimpinan demokratis, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between the perception of democratic leadership style with employee job satisfaction, determine the level of perception of democratic leadership style and job satisfaction, and to determine the effective contribution of democratic leadership style perception variables to job satisfaction. The hypothesis proposed is the relationship between the perception of democratic leadership style and employee job satisfaction. The method used in this study is quantitative correlational scale measuring tools for perception of democratic leadership style and job satisfaction scale. The research subjects were taken by random sampling technique totaling 70 employees. Analysis using Pearson product moment correlation techniques, and the results obtained are a very significant positive relationship between the perception of democratic leadership style and employee job satisfaction seen from data analysis that shows the results of correlation $r_{xy} = 0.790$ and $p = 0.0000$ ($p < 0, 01$). The variable perception of democratic leadership style has a medium category of 31.4% (22 subjects). Job satisfaction variable has a high

category of 34.3% (24 Subjects). The effective contribution of the perception of democratic leadership style to job satisfaction is 62.41% which means there are 37.59% other factors that influence job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, perception, democratic leadership, employee

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan elemen terpenting yang ada dalam kegiatan industri dan organisasi. Setiap karyawan memiliki sikap yang dapat menunjang keberhasilan tujuan dari industri dan organisasi yang telah ditentukan. Salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan adalah kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang bersifat emosional berupa perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan (Fathoni, 2006). Sutrisno (2009) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang diakibatkan oleh keinginan, tuntutan serta harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapkan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawan yang terwujud dalam perasaan senang, puas, ataupun tidak puas.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rivai (2005) antara lain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control* dan efektivitas kerja. Selain itu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, tingkat pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, fasilitas penunjang pekerjaan, sikap pemimpin dalam memimpin, sifat dari pekerjaan (Fathoni, 2006). Berdasarkan wawancara dengan 5 karyawan di perusahaan menyatakan kurang merasa puas dengan sehingga karyawan merasakan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan anggota atau dengan pimpinannya. Sehingga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan yang akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan menurut Nasrudin (2010) gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan tipe otoriter, kepemimpinan tipe *laissez-faire*, kepemimpinan tipe demokratis, dan kepemimpinan tipe *pseudo*-demokratis.

Berdasarkan wawancara tersebut gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan adalah termasuk ke dalam ciri gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang demokratis mendorong kelompok untuk memikul tanggung jawab untuk menetapkan tujuan, menetapkan kebijakan, pemecahan masalah dan membimbing kelompok dengan gaya kepemimpinan demokratis menyebabkan peningkatan produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan (Mtimkulu, Naranjee, & Karodia, 2014). Nasrudin (2010) adalah gaya kepemimpinan yang memberikan tugas secara luas kepada bawahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan tingkat persepsi gaya kepemimpinan demokratis, dan untuk mengetahui sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif korelasional. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan demokratis dan variabel tergantung yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode angket dengan alat ukur berupa skala. Skala kepuasan kerja karyawan dimodifikasi dari skripsi Albalenta (2015) yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan oleh Robbins (1996). Sedangkan skala persepsi gaya kepemimpinan demokratis dimodifikasi dari skripsi Lauritta (2017) berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan oleh Kartono (2002).

Skala kepuasan kerja terdiri dari 45 aitem dan skala persepsi gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari 30 aitem setelah dilakukan uji validitas isi dengan *expert judgement* dan uji reliabilitas. Koefisien validitas isi skala kepuasan kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan demokratis dihitung dengan menggunakan formula Aiken's V masing-masing menunjukkan koefisien validitas yang bergerak dari 0,67 –

0,89 sehingga semua aitem valid yaitu lebih dari 0,67 ($\geq 0,67$). Reliabilitas pada skala kepuasan kerja diuji menggunakan analisis *cornbach's alpha* memiliki reliabilitas sebesar 0,944 dan pada skala persepsi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,901.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*, dimana jumlah sampel yang ditentukan sejumlah 70 orang dari keseluruhan populasi yaitu 120 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk melihat arah dan kekuatan hubungan linear antara kedua variabel. Uji analisis bisa digunakan setelah dilakukan uji prasyarat, uji prasyarat yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data uji korelasi *product moment* dengan menggunakan program SPSS 16.0 diperoleh hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$ dengan $p = 0,0000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima karena adanya hubungan/saling keterkaitan antara variabel persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Fathoni (2006) jika kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kepemimpinan, kepemimpinan yang bersifat partisipasi memberikan kepuasan kerja pada karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Siagian (2002) yang menyatakan pemimpin merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Barbuto (2006) bahwa karyawan dengan

demokratis memiliki kesetiaan, rasa percaya diri, dan rasa hormat terhadap pemimpin sehingga akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Robbins dan Coulter (2002) bahwa gaya kepemimpinan demokratis mendiskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, senantiasa memotivasi karyawan dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Rahmawati (2017) bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan Rerata Empirik (RE) sebesar 141,96 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 112,5. Karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 24 orang (34,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PERUMDA Air Minum Kota Surakarta merasakan kepuasan kerja. Sedangkan kategorisasi untuk persepsi gaya kepemimpinan demokratis tergolong sedang dengan Rerata Empirik (RE) sebesar 94,69 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 75. Jumlah karyawan yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 22 orang (31,4%). Hal tersebut menunjukkan karyawan PERUMDA Air Minum Kota Surakarta memiliki persepsi gaya kepemimpinan demokratis. Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 62,41% kemudian 37,59% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, rekan kerja, lingkungan.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan, yaitu berdasarkan analisis dan pembahasan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan demokratis, maka tingkat kepuasan kerja

juga akan semakin tinggi. Namun sebaliknya, apabila persepsi gaya kepemimpinan demokratis rendah maka kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. Kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Kota Surakarta berada dalam kategori tinggi.

Kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi sebesar 24 orang (34,3%). Jumlah karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan demokratis termasuk dalam kategori sedang sebanyak 22 orang (31,4%). Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 62,41%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain persepsi gaya kepemimpinan demokratis, yaitu sebesar 37,59%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan saran yang diharapkan bermanfaat, yaitu diharapkan pemimpin perusahaan mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis dalam melaksanakan tugasnya, dengan mengikut sertakan karyawan dalam membuat keputusan dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga komunikasi antara karyawan dan bawahan berjalan dengan baik. Kemudian untuk karyawan hendaknya tetap menjalin komunikasi baik dengan pimpinan serta meningkatkan tanggapan terhadap pekerjaan dan saran dari pemimpin. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti kepuasan kerja disarankan untuk mempertimbangan dan mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi pekerjaan, upah, rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Albalenta, C. (2015). *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kampus III Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Fakultas Bimbingan dan Konseling Sanata Dharma, Yogyakarta

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia

- Mtimkulu, D. S., Naranjee, N., & Karodia, A, M. (2014). An Evaluation Of The Leadership Styles Of Managers And Their Impact On Human Capital Factors Of Motivation, Performance And Absenteeism Of Employees At Selected Hospitals In Eastern Free State, South Africa. *Arabian jurnal bisnis dan manajemen ulasan*. 4(2).
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Lauritta, J. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Karyawan PT APAC Inti Corpora Bawen*. Fakultas Psikologi Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Rahmawati, R. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Surya Jaya Sakti Makassar. *Jurnal Riset*. 4(2).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2002). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: Hadyana Pujaatmaka.