



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KEPUASAN KERJA

Masim Supriyadi, Syahrums Agung, Muhammad Azis Firdaus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Masimsupriyadi53@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com

### *Abstract*

*In this study aimed to determine the effect of leadership and job description on job satisfaction. This research was conducted on 89 employees who are permanent employees and certain time employees (KWT) with a working period of less than one year and a minimum of high school education. Data collection is done by distributing questionnaires. Data analysis methods used include validity test using Pearson Product Moment correlation technique, reliability test with Croanbach Alpha method, classic assumption test with normality test and multiple linear regression test. The results of the study were simultaneously obtained  $f$  count of  $28.635 > f$  table of  $3.10$  and with a significant level below  $0.05$ ,  $0.000$ . Thus the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the leadership and job description variables simultaneously influence job satisfaction. The contribution of these two variables to the increase in employee job satisfaction is  $40.0\%$ , based on the value of  $R$  Square  $0,400$ . From the results of the study it can be concluded that the better the leadership, and the better the job description, the higher employee satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Job description, Job satisfaction

### **Abstrak**

Dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan job description terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada 89 orang karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan waktu tertentu (KWT) dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan berpendidikan minimal SMA. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran quesioner. Metode analisis data yang digunakan meliputi Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, Uji reliabilitas dengan metode Croanbach Alpha, Uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan diperoleh  $f$  hitung sebesar  $28,635 > f$  tabel sebesar  $3,10$  dan dengan tingkat signifikan dibawah  $0,05$  yaitu  $0,000$ . Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel kepemimpinan dan job description berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Besar kontribusi kedua variabel ini terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar  $40,0\%$ , berdasarkan nilai  $R$  Square  $0,400$ . Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan, dan semakin baik job description maka semakin tinggi kepuasan karyawan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Job description, Kepuasan kerja

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan tokoh sentral agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan, berkembang dan tidaknya perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankannya. Perusahaan berkewajiban untuk membantu karyawannya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT Toa Galva Industries merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing. Perusahaan patungan antara PT Galva dari Indonesia dengan Toa Corporation dari Jepang. PT Galva (Indonesia) 51% dan Toa Corporation (Jepang) 49%.

Tujuan Perusahaan adalah “Spesialisasi dibidang *sound and communication*”. Perusahaan yang khusus memproduksi sistem pengeras suara untuk sarana umum (*Public Address/PA*), contohnya: terminal, stasiun, bandara, tempat ibadah, sekolah, pusat perbelanjaan dan sarana umum lainnya. Tujuan dari perusahaan ini adalah mencapai spesialisasi tingkat tinggi untuk memenuhi standar profesional, melalui pembagian pasar yang sungguh-sungguh dan mengembangkan produk yang kreatif sesuai dengan setiap segmen pasar, dan juga menjadi sebuah perusahaan Internasional yang berkontribusi dalam kehidupan masyarakat dengan “*sound and communication system*”

Setelah melihat tujuan dari PT Toa Galva Industries adalah menjadi perusahaan *sound system* yang ingin mencapai spesialisasi tingkat tinggi. Untuk

memenuhi standar profesional, maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang profesional yang mampu mengelola perusahaan dengan baik yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat tercapainya tujuan tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan kepuasan kerja yang diperoleh akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas akan dapat menimbulkan sikap positif, diantaranya meningkatnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang meningkat. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik, efektif dan efisien serta didukung oleh *Job description* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup PT Toa Galva Industries tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan *Job description*. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin, mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu mengatur pegawainya dalam bekerja. Hal ini bisa

dilakukan dengan pembuatan *Job description* yang baik dan tepat agar segala karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena kepemimpinan di lapangan adalah masih dijumpai kebijakan pimpinan yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi. Selain itu fenomena yang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan, dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target – target dan tugas – tugas sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target, Selain itu Kurang baiknya pimpinan dalam menerapkan *job description* menjadi penghambat tujuan organisasi, seperti : pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang kurang baik..

Adanya *job description* dapat memberikan kerja yg menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih kejelasan bagi pegawai/karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kesalahan dan kesulitan. (Rivai, Vethzal, & Sagala, 2014)

Salah satu syarat agar hal tersebut dapat tercapai adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya kepemimpinan dan *Job*

pekerjaan yang dilakukan

*Description* yang baik, jangan harap kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang kurang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan kerja serta karyawan menjadi malas dalam bekerja

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT.Toa Galva Industries
2. Bagaimana pengaruh *Job description* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Toa Galva Industries
3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan dan job description berpengaruh secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Menganalisis besarnya pengaruh job description kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan job description terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Informasi yang diperoleh dapat dijadikan landasan bagi keefektifan perusahaan dalam pengambilan

keputusan mengenai hal-hal tentang kepemimpinan, dan job description yang perlu di perbaiki dan tentang kepuasan kerja yang perlu dikembangkan.

- b. Mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawai dinilai dari segi kepemimpinan dan *Job description* yang ada di perusahaan tersebut.

## 2. Bagi Peneliti

- a. Sebagai suatu aplikasi pembelajaran dari ilmu teoritis yang diterima di kampus dan menerapkannya dalam kehidupan yang lebih nyata serta sebagai sarana evaluasi untuk mengukur keahlian diri dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengaplikasikan pelajaran yang sudah diberikan selama perkuliahan serta mempelajari bagaimana cara menganalisis dan mengolah data.
- c. Memberikan pengetahuan baru bagi penulis dalam hal proses kerja yang lebih nyata dan melatih penulis supaya lebih berkonsentrasi dan bersikap bijaksana dalam menganalisis mengolah data.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai masukan, gambaran dan bahan pertimbangan apabila diperlukan oleh organisasi.
- b. Dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa yang sedang menyusun skripsi khususnya mengenai kepemimpinan dan job description terhadap kepuasan kerja karyawan.

## II Metode Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif yang dinyatakan

berupa data time series yaitu data yang berupa hasil pengamatan dalam suatu periode tertentu dalam angka-angka, dan menunjukkan nilai terhadap besaran variabel dan wakilnya. Sedangkan data kuantitatif digunakan untuk mendukung dan memahami peristiwa data kuantitatif.

### b. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (Independent Variabel) dan variabel tidak bebas (Dependent Variabel).

1. Variabel bebas (Independent variabel) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau berubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Variabel bebasnya adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ) Job description( $X_2$ ).

2. Variabel tidak bebas (Dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Untuk variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (Y).

### c. Populasi dan Sampel

Jumlah Populasi yang diambil adalah 849 karyawan PT. Toa Galva Industries Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample adalah menggunakan rumus Slovin (sevilla et al,1960:182), sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N e^2) \\ &= 849 / (1 + 849 \times 0,1^2) \\ &= 89,46 \end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 89 karyawan.

### d. Jenis,Sumber dan Cara Pengumpulan Data

1. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berasal dari daftar-daftar hasil kuisioner.

### 2. Sumber Data

Data primer yang dibutuhkan dalam penellitian ini adalah:

- a) Tanggapan responden berkenaan dengan kepemimpinan
- b) Tanggapan responden berkenaan dengan *job Description*
- c) Tanggapan responden berkenaan dengan kepuasan kerja

Data sekunder, yaitu data yang telah diolah oleh pihak lain di luar penelitian ini. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah brosur, buku, majalah, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

Sesuai dengan subyeknya, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Toa Galva Industries. Adapun yang menjadi sumber data adalah sebagai karyawan menjadi sample di lingkungan PT Toa Galva Industries sebanyak 89 orang yang diambil secara *clouster* sampling untuk mendapatkan data primer. Sedangkan data sekundernya diperoleh dari manajemen PT Toa Galva Industries.

### 3. Cara Pengumpulan Data

Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi:

- a) Penyebaran instrument penelitian yaitu teknik pengumpulan data dari responden atau sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis atau angket. Angket digunakan untuk memperoleh data tentang tanggapan responden mengenai kepemimpinan, job description dan kepuasan kerja yang ada di PT Toa Galva Industries
- b) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dari responden sumber data primer dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan
- c) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung berbagai kegiatan yang

diselenggarakan oleh pimpinan organisasi PT Toa Galva Industries

- d) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis atau dokumen yang berhubungan langsung dengan objek penelitian atau data sekunder

## BAB III PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan dan job descripton terhadap kepuasan kerja

### 1. Analisis Koefisien Kolerasi

**Tabel 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,400	,386	2,698

a. Predictors: (Constant), totalx2, Totalx1

b. Dependent Variable: totaly

Analisis korelasi dari hasil SPSS 21,0 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,632, artinya terjadi hubungan yang kuat antara Kepemimpinan, job description terhadap kepuasan kerja, karena berada diatas 0,5 (50%) Semakin tinggi nilai R maka semakin kuat hubungannya.

### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi (Rsquare) menunjukkan nilai sebesar 0,40 adalah pengkuadratan dari R, artinya kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 40 % oleh kepemimpinan dan job description sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab yang lain yang tidak dibahas oleh peneliti.

### 3) Analisis Regresi

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,979	3,573		5,592	,000
1 Totalx1	,246	,068	,412	3,630	,000
totalx2	,131	,054	,275	2,426	,017

a. Dependent Variable: totaly

Bedasarkan tabel koefisien diatas, diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh  $Y=3,630+ 0,246 X1$  menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan  $X1$  (kepemimpinan) sebesar 1%, Makaakan terjadi kenaikan atau penurunan  $Y$  (kepuasan kerja) sebesar 0,131

a.Uji Hipotesis  $X_1$  kepemimpinan (Probabilitas 0,05)`

Bedasarkan uji probabilitas (0,05). diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,630 kemudian jika di bandingkan dengan nilai t

table 2,131 ternyata t hitung > t table. Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan t berpengaruh dan signifikan, Artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima

b. Uji Hipotesis  $X_2$  Job description (Probabilitas 0,05)`

Bedasarkan uji probabilitas (0,05). diperoleh nilai signifikan sebesar 0,017 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,426 kemudian jika di bandingkan dengan nilai t table 2,09 ternyata t hitung > t table. Maka dapat disimpulkan *job description* tberpengaruh dan signifikan, Artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima

**Tabel 3**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416,969	2	208,484	28,635	,000 <sup>b</sup>
Residual	626,155	86	7,281		
Total	1043,124	88			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx2, Totalx1

Hasil diperoleh untuk f tabel sebesar 3,10 dan f hitung sebesar 28,635 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya variabel kepemimpinan dan job description

berpengaruh secara simultan terhadap kepuasankerja.

Diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,400 dari nilai tersebut dapat dilihat korelasi cukup antara variabel kepemimpinan dan job description terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan job description sebesar 40 % sisanya 60 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### IV Kesimpulan dan Saran

1. Dari hasil data secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari Thitung 3,630 > Ttabel 2,131 tingkat signifikan kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Dari hasil data secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel *Job Description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari Thitung 2,426 > Ttabel 2,09 tingkat signifikan *Job Description* sebesar  $0,017 < 0,05$ . Artinya *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Dari hasil data secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan, *Job Description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung 28,635 > Ftabel 3,10, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan dan *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Saran

1. Bagi pihak perusahaan

Berikut ini akan disampaikan beberapa rekomendasi yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil kebijakan, khususnya dalam

rangka mewujudkan kepuasan kerja di PT Toa Galva Industries

- a. Memberikan pelatihan, bentuknya bisa dilakukan dalam internal perusahaan atau diluar perusahaan bagaimana menjalankan job description secara baik
- b. Meningkatkan Fasilitas kerja
- c. Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan agar kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat
- d. Melakukan pengembangan SDM baik melalui promosi, rotasi, mutasi dan karir

2. Bagi pihak akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meneliti yang akan datang, serta diharapkan dapat menjadi referensi peneliliti yang akan datang. Selain pengaruh kepemimpinan dan job description masih banyak faktor-faktor lain yang dapat digunakan sebagai bahan peneliliti yang akan datang.

#### Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (kedelapan belas). Jakarta: bumi aksara.
- Rivai, Vethzal, & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Pt Raja grafindo.