

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Pusat Wilayah V Manado

Manfred B. Jensenem
Sofia M. Sambul

***Abstract:** The purpose of this study to determine the effect on Quality of Life Leadership Styles on Employees' Pawnshop Regional Office V Manado. This study uses a quantitative approach to the type of research that emphasizes the statistical analysis. Variables examined in this study consists of two variables, namely: (1). leadership style as an independent variable and (2) Quality of Work Life as a dependent variable. The results showed that the effect of leadership styles on employees' quality of work life in Pawnshop Regional Office V Manado. The results of this research can be used as information for particular Pawnshop Pawnshop Headquarters Manado Region V, to know the things that should get attention, or to be a priority to improve the quality of working life of employees, as well as trying to better understand the needs of employees in the work .*

Keywords: Leadership, Leadership Style, Quality of Work Life

Di dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk memberikan pengaruh bagi bawahannya.

Kepemimpinan diartikan oleh yukl (2005) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang kearah pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan sumbangsih bagi keefektifan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja (Melcher, 1995). Kualitas kepemimpinan terutama dalam pengawasan selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kerja yang menantang, pengakuan dan penghargaan (Robins dalam Husnawati 2006). Oleh karena itu, Thoha (2011) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan Reddin yaitu: gaya kepemimpinan otokrat, gaya kepemimpinan misionaris, gaya kepemimpinan eksekutif di mana masing-masing gaya kepemimpinan tersebut dapat diimplementasikan sesuai dengan kondisi karyawan.

*Manfred B. Jensenem adalah Alumni Prodi Administrasi Niaga Fisip Unsrat
Sofia M. Sambul adalah Dosen Program Studi Adminsistrasi Niaga Fisip Unsrat*

Pemimpin Wilayah PERUM Pagadaian Manado sebagai pengembang sumber daya manusianya harus mempunyai karyawan yang mau bekerja disiplin, keras dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh peraturan perundang - undangan yang berlaku yang didalamnya terdapat pengambilan keputusan sebagai tugas pokok pimpinan dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Menurut Wayne dalam Arifin, (1999) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Menurut Cascio dalam Husnawati (2006) kualitas kehidupan kerja adalah tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karier, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil dimana dapat dioperasionalisasikan melalui kompensasi Finansial, Pengelolaan karir/kemajuan karyawan, penataan lingkungan kerja, perancangan karakteristik pekerjaan dan praktik kepemimpinan.

Untuk mengetahui lebih mendalam apakah kualitas kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, maka perlu dilakukan penelitian ilmiah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menekankan pada analisis data numerik dan pendekatan eksplanatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu : (1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebagai independent (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X dan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel dependent (terikat) yang disimbolkan dengan Y.

Untuk mendukung penelitian ini diperlukan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang langsung diambil dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Terdiri dari:
 - a. Observasi (pengamatan)
Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati secara langsung pada objek yang diteliti
 - b. Interview (wawancara)
Yaitu metode pengumpulan data dan informasi melalui tanya jawab secara langsung kepada pimpinan, karyawan, dan konsumen sebagai responden yang berhubungan dengan topik penelitian.
 - c. Kuesioner
Kuesioner yaitu suatu daftar pertanyaan disusun untuk para responden yang berkenan mengisinya. Kuesioner ini disusun dalam bentuk kalimat yang mudah untuk dipahami oleh responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pendukung, misalnya buku, perpustakaan dan data dari perusahaan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel-variabel tersebut, maka digunakan metode analisis korelasi (r) sesuai dengan rumus (Sudjana 1996). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X (gaya

kepemimpinan) terhadap variabel Y (kualitas kehidupan kerja), maka digunakan analisis regresi sederhana. (sudjana 1996) Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, sesuai dengan dikemukakan oleh sudjana (1996) Dengan taraf signifikan (α) = 0.05 : dk = n - 2, dengan kriteria pengujian hipotesis adalah:

Dimana : bila $t_{hitung} \leq T_{tabel}(\alpha, n - k)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

$t_{hitung} \geq T_{tabel}(\alpha, n - k)$ maka H_0 ditolak H_a diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah perusahaan baik swasta ataupun staff pemerintahan, karyawan ibarat denyut nadi yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan tersebut. Menyadari hal tersebut ada beberapa hal yang sangat mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kualitas kehidupan kerja itu sendiri. Hal ini ditujukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Salah satu cara yang dapat menciptakan semua itu ada pada bagaimana gaya pemimpin dapat mengajak dan mempengaruhi seseorang untuk dapat mengembangkan semua karya dan mampu bekerjasama antarpersonal untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Kuesioner yang didistribusikan kepada 32 responden semuanya terisi dengan baik. Hasil penelitian kepada 32 karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado yang dijadikan responden.

Perhitungan korelasi product moment antara Gaya Kepemimpinan dengan Kualitas kehidupan Kerja adalah sebesar 0,75. Karena, terdapat Korelasi yang Kuat dan Positif antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kualitas Kehidupan Kerja (Y) di Perum Pegadaian kantor Wilayah V Manado. Maka mendukung teori dari Robins dalam Husnawati (2006:22) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kepemimpinan terutama dalam pengawasan berdampak kepada kualitas kehidupan kerja dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan. Kepemimpinan yang hebat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kerja yang menantang, pengakuan dan penghargaan.

Setelah nilai a dan b di dapatkan dengan perhitungan masing-masing a = 7,71 dan b = 0,78 maka persamaan regresi linear Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bx$; $\hat{Y} = 7,71 + 0,78x$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. yaitu $\hat{Y} = 7,71 + 0,78 \times 1 = 8,49$

Pimpinan Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado yang menjadi objek dalam penelitian ini diharapkan mampu memecahkan masalah yang dikemukakan yaitu apakah benar gaya kepemimpinan berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja, dan dengan menggunakan otoritasnya, ia mampu untuk mengatur dan ikut mengambil keputusan dalam kepemimpinannya.

Adapun hipotesis yang dikemukakan yaitu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan, disini adalah Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado. Dari hasil data yang berhasil diperoleh melalui kuesioner, dan dihitung dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi telah diperoleh data yang signifikan.

Setelah dilakukan analisis dengan metode korelasi dan regresi kemudian diuji dengan pengujian hipotesis dalam hal ini pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian uji t. Dalam pengujian uji t diasumsikan yaitu menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Setelah diformulasikan dalam rumus t_{hitung} sehingga hasil dari t_{hitung} adalah 6,21. Setelah mendapatkan hasil t_{hitung} , diuji signifikansi dengan t_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2$ maka akan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69. Jadi berdasarkan $t_{hitung} = 6,21$ dan $t_{tabel} = 1,69$; $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,21 > 1,69$.

Berdasarkan analisis-analisis yang telah dikemukakan maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “ bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja” telah teruji, dapat diterima dan nyata (signifikan) terhadap objek yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi dan pembahasan yang telah dibuktikan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Korelasi yang Kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado.
2. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Atau kualitas kehidupan kerja karyawan akan meningkat apabila kemampuan gaya kepemimpinan ditingkatkan.
3. Hasil perhitungan antara gaya kepemimpinan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado.

B. Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi Perum Pegadaian khususnya Kantor Pusat Perum Pegadaian Wilayah V Manado, untuk mengetahui hal-hal yang harus mendapatkan perhatian, atau menjadi prioritas untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan, serta berusaha lebih memahami kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya.
2. Disarankan juga adanya penelitian lanjutan, agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja para karyawan di Perum Pegadaian Kantor Wilayah V Manado

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Noor. 1999. Aplikasi Konsep *Quality of Work Life* dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul, Usahawan, Jakarta

- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pagaruh kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*. Tesis Magister Manajemen-UNDIP. Semarang
- Melcher, Arlyn. 1995. *Struktur dan Proses Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi: Bagi Para Peneliti*, Tarsito, Bandung
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta
- Yukl, Gary. 2005, *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT. Indeks Kelompok kramedia, Jakarta.