

**PENERAPAN MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. XL AXIATA TBK BANJARMASIN**

ABSTRAK

Yuni Triwijayanti Purnomo¹, Husnurrofiq², Abdul Kadir³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18.31.0407

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 068804032

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 0618021069

Email : yunitriwijayantip@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) penerapan motivasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin, dan (2) upaya – upaya apa saja yang dilakukan dalam penerapan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan merupakan penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui pengamatan secara langsung dan wawancara mendalam.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan dan upaya motivasi sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan upaya hiburan setiap pagi, gaji dan bonus memadai, pengakuan serta penghargaan kepada karyawan berprestasi, hubungan sosial yang dijaga tentram, fasilitas memadai, dan peraturan fleksibel. Penerapan dan upaya gaya kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja karena pemimpin bersifat demokratis, menerima saran dari bawahan untuk mencapai tujuan bersama, memberi arahan dan pengawasan, berwatak mendukung dan menghormati sehingga komunikasi dan informasi selalu lancar, mempersilahkan karyawan berpendapat saat ada rapat. Kepuasan kerja dari segi sosial dan ekonomi mengalami peningkatan, akan tetapi kepuasan kerja dari segi psikologi mengalami pengurangan.

Kata kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The objectives in this study are : (1) the application of motivation and leadership style in increasing employee job satisfaction at PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin, and (2) what efforts are being made in the application of work motivation and leadership style at PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin to increase employee job satisfaction.

This research method uses a descriptive qualitative approach and is a field research. Data were collected through direct observation and in-depth interviews.

The results of the study concluded that the implementation and efforts of motivation greatly increased employee job satisfaction with entertainment efforts every morning, adequate salaries and bonuses, recognition and appreciation for outstanding employees, social relations that were maintained peacefully, adequate facilities, and flexible regulations. The application and efforts of leadership styles increase job satisfaction because the leader is democratic, accepts suggestions from subordinates to achieve common goals, provides direction and supervision, has a supportive and respectful character so that communication and information is always smooth, allows employees to have opinions during meetings. Job satisfaction in terms of social and economic has increased, but job satisfaction in terms of psychology has decreased.

Keywords : Motivation, Leadership Style, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi perusahaan harus selalu berjalan dengan baik sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan mempunyai image yang bagus dimata konsumen. Cara agar mendapatkan kepercayaan konsumen adalah terjaminnya berbagai sumber daya penunjang dan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja. Jika sumber daya manusianya bagus maka perusahaan yang dijalankan juga akan semakin maju, dari hal tersebut sangat menguntungkan perusahaan. Para karyawan harus mempunyai kompetensi, loyalitas dan disiplin kerja yang tinggi. Termasuk pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik dari atasan, komunikasi yang bagus antar karyawan pun tidak kalah penting.

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi organisasi perlu

dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan organisasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan organisasi dilingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan mampu membantu tercapainya tujuan organisasi, perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10).

Seorang pemimpin adalah orang yang menduduki posisi tertinggi pada perjalanan organisasi. Pemimpin harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta pengambil keputusan yang tepat dan efektif. Karyawan menjadi penggerak jalannya organisasi, maka

pengawasan dan perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Disinilah pentingnya peran motivasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam kinerjanya karyawan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengatur para bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dan Mulyadi, 2012). Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah aspek yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan yang kekurangan motivasi dari pemimpin bisa berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Hamali (2016), Motivasi adalah suatu cara mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mampu mengerjakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dilakukan sebagai bekal yang alami untuk

memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberikan motivasi dapat berenergi dalam bekerja sesuai dengan acuan kerja yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hamli Arif Yusuf, 2018). Motivasi pada suatu perusahaan atau instansi bertujuan untuk memberikan semangat kerja para karyawan agar bisa bekerja keras dengan memberikan semua keahlian dan keterampilan untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang memberi arahan beserta motivasi akan menciptakan keadaan dimana para karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani,

2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka (Nuraini, 2013).

Masalah kepuasan kerja juga dapat terjadi karena adanya serangkaian faktor dari motivasi kerja yaitu kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawan, Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam berkerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan kerja akan membuat karyawan lebih maju.

Kemudian dari iklim organisasi, iklim organisasi yang kurang kondusif di suatu perusahaan dikarenakan terdapat faktor tertentu antara karyawan yaitu sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan didalam divisi tempat ia berkerja, sehingga secara potensial dapat memicu iklim organisasi yang kurang berjalan antara karyawan. Dari faktor kepemimpinan merupakan faktor terpenting didalam setiap organisasi, keberadaannya menjadi sangat

penting karena menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi sehingga para karyawan dapat berkerja lebih baik dan efisien.

Kepuasan kerja adalah faktor kritis agar dapat tetap mempertahankan seseorang yang berkeahlian dan berperilaku baik. Diantara indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dilihat sebagai aspek yang penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung pada atasan dan gaya kepemimpinannya.

Seorang pemimpin ataupun manajer menginginkan agar karyawan puas dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik ada dalam perusahaan, dan dapat dinikmati para karyawan tanpa kendala. Pada dasarnya kepuasan setiap individu ber beda – beda, akan tetapi seorang pemimpin akan memaksimalkan diri dalam memberikan kenyamanan agar semangat kerja para karyawan akan tumbuh tanpa henti.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Motivasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah kualitatif deksriptif, karena data yang diambil merupakan hasil keterangan – keterangan yang dibentuk ke dalam uraian. Analisis data di dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah proses mesistematisakan apa yang sedang diteliti dan menyusun hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan dan Upaya Motivasi yang dilakukan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Dilihat secara nyata motivasi dan gaya pimpinan pada perusahaan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin ini sangat memenuhi kriteria perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya. Penerapan motivasi dari pemimpin tidak cukup hanya melalui kata – kata, karena hal tersebut hanya membuat semangat kerja karyawan meningkat sementara. Maka pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin memberikan bentuk nyata dari motivasi. Sesuai dengan teori dari Malayu S.P Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa

motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi adalah hal terpenting dalam sebuah organisasi agar suksesnya keberlangsungan kegiatan dalam perusahaan. Daya penggerak yang diberikan oleh pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dapat membuat kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan akan timbul dengan sendirinya.

Mengingat PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin adalah perusahaan produk dan jasa, membuat karyawan setiap harinya menemui konsumen secara langsung. Maka dari itu, sebelum melakukan kegiatan, pemimpin ber upaya selalu memberikan motivasi seperti suasana senang, hiburan ataupun guyonan setiap paginya. Dengan diawali perasaan nyaman dan senang, dipastikan semangat kerja karyawan meningkat dan kemampuan karyawan dalam melayani dan mengatasi semua masalah konsumen akan lebih mudah.

Motivasi di PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin sama saja disebut dengan apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

Upaya motivasi atau apresiasi tersebut dengan pemberian gaji satu kali sebulan, yang mana gaji tersebut memadai sesuai UMR Banjarmasin. Tidak hanya gaji, perusahaan juga memberikan insentif atau bonus kepada karyawan yang mampu bekerja lembur serta karyawan yang mampu mencapai target pasar yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan gaji dan bonus yang memadai, kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arzakiah (2020), bahwa upaya motivasi terbaik adalah dengan pemberian insentif atau bonus.

Pujian dan pengakuan akan diberikan pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin kepada karyawan yang berprestasi. Tidak hanya melalui perkataan, pemimpin juga akan memberikan tambahan libur beberapa hari diluar jatah cuti atau tidak mengurangi jatah cuti karyawan tersebut. Apabila prestasi karyawan tersebut bertahan selama bertahun – tahun maka pemimpin akan memberika liburan gratis. Untuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan serta mempunyai performa yang sangat bagus, pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin akan memberikan pelatihan setahun sekali agar prestasi dan keahlian karyawan tersebut meningkat. Maka

perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih terdidik lagi serta perusahaan tidak ragu dalam memberikannya kesempatan jenjang karir. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Itna Nuhaliza (2021) bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan bentuk apresiasi atau motivasi dari pimpinan secara langsung atas pekerjaan yang dilakukannya.

Upaya pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dalam memberi motivasi juga didapat dari fasilitas dan kebutuhan kerja karyawan yang memadai serta mendukung. Seperti komputer, jaringan internet, tempat dan udara yang nyaman. Tidak hanya tempat dan udara yang nyaman, pemimpin juga menjaga lingkungan dan hubungan sosial antar karyawan selalu tentram. Berupa hiburan yang sudah dilakukan setiap paginya, serta adanya peraturan yang fleksibel.

Peraturan fleksibel disini maksudnya peraturan yang tidak mengekang juga tidak terlalu santai. Seperti karyawan yang tidak boleh membuka atau bermain ponsel saat bekerja, akan tetapi boleh membuka akun sosial media mereka di komputer perusahaan. Selain itu waktu istirahat kerja yang diperbolehkan jam berapa saja, tapi tidak boleh lebih dari satu jam.

Pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin mengatakan apabila ia sampai menemui sebuah perselisihan, maka pemimpin akan langsung menemui pihak – pihak yang terkait perselisihan tersebut untuk ditanyakan akar permasalahan apa yang sampai membuat mereka terpecah sebagai tim, serta pemimpin akan memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Agar perselisihan tidak berlarut – larut lebih jauh lagi, yang ditakutkan kerja sama tim terganggu dikemudian harinya. Itulah mengapa pemimpin selalu mengawasi hubungan sosial karyawannya, tidak hanya untuk menjaga ketentraman organisasi, akan tetapi pengawasan itu juga bisa ditujukan untuk menemukan aroma perselisihan sejak awal.

Penerapan dan Upaya Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Selain motivasi, penerapan gaya kepemimpinan tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa selalu melayani para karyawan atau bawahannya lebih baik daripada bawahannya melayaninya. Secara garis besar yang

diinginkan para karyawan terhadap pemimpinnya ialah mendapatkan bantuan dan arahan dalam mencapai tugas mereka.

Penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin sangat diutamakan karena pemimpin berperan langsung dalam organisasi yang akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas – tugasnya. Upaya – upaya gaya kepemimpinan berupa sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin guna mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dilihat dari hasil penelitian yang dijelaskan diatas, gaya kepemimpinan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin bersifat demokratis. Dikarenakan pemimpin yang selalu berupaya memberikan arahan dan intruksi kepada bawahan sampai bawahan tersebut handal dalam mengerjakan tugasnya. Intruksi yang diberikan tidak hanya semata – mata untuk kebaikan perusahaan tapi juga untuk kebaikan karyawan agar mereka merasa nyaman saat bekerja. Pengawasan dan pemberian informasi secara langsung pun dilakukan pemimpin untuk menghindari salah paham atau miskomunikasi. Mendukung teori Sutrisno (2014:213) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan seorang pemimpin dalam

menggerakkan bawahannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan guna tercapainya tujuan organisasi.

Saat memberikan arahan dan intruksi, maka sudah dipastikan tidak semua karyawan sependapat dengan jalan dari arahan tersebut. Seperti pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin yang sedang memberi intruksi langkah – langkah apa yang harus dikerjakan, apabila ada karyawan yang tidak menyetujui atau tidak satu jalur dengan pemimpin tersebut maka pemimpin dengan senang hati menerima saran. Asalkan karyawan tersebut mempunyai data konkret bahwa arahnya bisa ditolak. Apabila data – data tersebut membuktikan kelancaran jalannya perusahaan maka pemimpin akan mempersilahkan bawahannya bekerja dengan kesepakatan ulang. Bisa dikatakan pemimpin menerima saran atau pendapat bawahan agar mendapatkan hasil keputusan bersama yang dapat menggapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah dan nyaman. Ataupun apabila pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin juga menunjukkan data yang konkret kepada bawahannya, maka pemimpin akan mencari jalan tengah seperti berjalan di jalan masing – masing asal langkah yang berbeda tersebut

dapat menggapai tujuan yang sama yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Saat pemimpin menerima saran tidak hanya perusahaan yang diperbaiki oleh pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin, pemimpin pun akan mengintrospeksi dan memperbaiki dirinya sendiri. Ia akan selalu belajar mengembangkan kapasitas dirinya sebagai seorang pemimpin yang cerdas dan bertanggung jawab. Gaya pimpinan tersebut relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Yuli Trisna dan ST Aisyah (2016) bahwa pemimpin harus selalu memberikan arahan dan pengawasan kepada bawahan serta memberikan *feedback* baik disaat ada bawahan yang memberi saran.

Contohnya seperti supervisor yang mengintruksi store manager agar keluar perusahaan dan mempromosikan salah satu produk PT. XL Axiata, karena supervisor melihat toko yang sepi pembeli. Akan tetapi store manager tidak setuju dengan intruksi supervisor tersebut karena karyawan dan staff berjumlah sedikit, takutnya saat mereka keluar dan mendadak banyak konsumen datang ke toko maka itu akan menjadi masalah. Store manager memberikan data bahwa pada jam tertentu konsumen akan banyak datang. Data tersebut diambil dari layanan pelanggan yang selalu mencatat data

konsumen serta dilihat dari nomor antrian yang diambil. Dengan data konkret yang meyakinkan tersebut supervisor membatalkan intruksinya dan menyuruh staff serta karyawan tetap berada ditempat dan menunggu konsumen datang.

Para karyawan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin tidak merasa canggung sama sekali saat berkomunikasi dengan pemimpinnya dikarenakan pemimpin mempunyai sifat yang sangat mendukung dan saling menghormati. Komunikasi merupakan hal penting yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi, karena pondasi terkuat dalam sebuah organisasi adalah tidak ada kesalahpahaman dalam komunikasi. Komunikasi yang lancar tanpa kendala membuat masalah perusahaan akan lebih mudah teratasi bahkan mungkin bisa terlihat sejak awal agar tidak mengalami kerusakan lebih jauh lagi, kebingungan dan kebingungan saat bekerja lebih mudah terjawab, serta konsultasi karyawan kepada pemimpin lebih lancar.

Komunikasi yang lancar juga dibutuhkan saat berdiskusi. Akan tetapi tidak semua rapat dan diskusi harus dihadiri oleh semua karyawan karena tidak semua materi yang dibahas sama. Diskusi yang tidak sesuai dengan beberapa karyawan hanya membuat

waktu karyawan terbuang, karena mereka tidak mempunyai data dan bahasan yang relevan sesuai tema materi diskusi. Akan tetapi apabila rapat tersebut membahas tentang pengarahan karyawan ataupun susunan perencanaan sistematis tentang penarikan minat konsumen dalam memasarkan produk, maka pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin menyuruh semua karyawan ikut andil dalam rapat tersebut. Karena mereka harus mendengar secara langsung agar lebih paham dan tidak kebingungan saat mulai bekerja. Pemimpin pun mempersilahkan semua karyawan berpendapat ataupun berkomentar untuk diskusi dan hasil yang lebih jelas.

Hanya saja ada sedikit kekurangan dari pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin ini seperti selalu menyetujui arahan dan pemberian tugas dari atasannya atau pemimpin pusat. Karena arahan atau prosedur yang diberi bisa saja berhasil di perusahaan lain akan tetapi belum tentu berhasil di perusahaan PT. XL Axiata. Karena hal tersebut hanya bisa membuat karyawan atau staff kesusahan dikemudian harinya. Maka diharapkan pemimpin dapat mengkaji ulang arahan atau tugas yang diberikan dari pemimpin pusat, apakah susunan pekerjaan tersebut dapat memudahkan karyawan dan apakah susunan

pekerjaan tersebut dapat membuahkan hasil yang lebih bagus lagi dari sebelumnya. Apabila setelah dikaji hal tersebut bisa menyusahkan ataupun tidak dapat membuahkan hasil, hendaknya pemimpin menolak dengan data – data real atau konkret untuk meyakinkan bahwa perusahaan dapat bergerak dengan sistem lain dan sistem tersebut diharapkan dapat memberi kemudahan kepada karyawan.

Kepuasan kerja karyawan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin melalui Motivasi dan Gaya Kepemimpinan

Dengan penerapan serta upaya pemberian motivasi dan gaya pemimpin tersebut sudah dipastikan karyawan memiliki semangat dan kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi dan gaya pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin sudah lebih dari cukup dalam meningkatkan kepuasan kerja dari segi sosial dan ekonomi. Akan tetapi pekerjaan yang penuh rintangan dan tantangan membuat kepuasan kerja di salah satu segi karyawan sedikit berkurang. Seperti kepuasan kerja di segi psikologi, maka hal itu harus menjadi hal penting untuk selalu diawasi dan ditingkatkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sangatlah penting untuk individu para karyawan karena

kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang sangat dibutuhkan perusahaan. Maka dari itu pemimpin perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan agar dapat tercipta kepuasan kerja karyawannya, melalui pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik.

Sesuai dengan teori dari Rivai dan Mulyadi (2012:246), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan, baik dari segi sosial, ekonomi serta segi psikologi. Maka bisa dikatakan peningkatan kepuasan kerja akan sempurna apabila semua segi aspek tersebut terpenuhi.

Kembali lagi kita bahas bahwa PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin merupakan perusahaan yang menawarkan produk dengan tenaga jasa. Maka tenaga kerja jasa tersebut diharuskan bertemu dengan konsumen dan melayani serta mendengarkan keluhan produk yang mereka pakai. Dengan sifat konsumen yang berbeda – beda, serta mental karyawan yang ber beda – beda pula hal itu merupakan sebuah rintangan berat bagi karyawan yang bermental lemah.

Pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin berusaha keras untuk membuat tekanan tersebut berjalan beriringan dengan

semangat dan kepuasan kerja. Seperti saat ada pelanggan yang marah dan meluapkan emosinya kepada salah satu karyawan. maka pemimpin tidak akan membantu karyawan tersebut tidak juga menenangkan konsumen tersebut. Bukan tanpa alasan karena dengan bantuan terus menerus karyawan akan berperilaku manja serta selalu minta tolong ataupun selalu berada dibelakang pemimpin. Maka pemimpin PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin ingin karyawan dapat menangani dan mencari solusi sendiri saat ada masalah yang ada dihadapannya. Dengan hal tersebut maka mental karyawan sedikit demi sedikit akan menjadi lebih kuat.

Akan tetapi alangkah lebih baiknya apabila perusahaan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dapat membuat sesi konsultasi setiap minggunya. Antar karyawan ke pemimpin, sesama rekan kerja, ataupun ke tenaga psikolog. Dengan tujuan individu karyawan yang merasa terbebani akan sedikit mengalami keringanan. Selain sesi konsultasi, hendaknya juga perusahaan mengadakan acara senam pagi seminggu sekali. Selain membuat pikiran segar, hal tersebut dapat membuat fisik para karyawan menjadi lebih sehat. Dengan badan yang sehat dan pikiran yang bersih membuat para karyawan bisa berpikir jernih serta merasa puas.

Selain hal – hal diatas, karyawan juga harus bisa lebih mengenal diri dan batasan kemampuan diri. Sampai sejauh mana kemampuannya bekerja dengan rasa tekanan tersebut, apabila karyawan menemukan batas kemampuannya maka karyawan bisa mengukur diri bahwa dia memang bisa melakukan atau tidak. Individu karyawan itu sendiri lah yang harus bisa mengukur apakah mampu tetap berada di perusahaan atau pindah ke perusahaan yang tekanannya bisa meimbangi batas kemampuannya. Karena semua motivasi dan gaya pemimpin yang baik pun akan sia – sia jika mulai awal mental individu karyawan tersebut memang tidak pernah kuat. Akan tetapi alangkah lebih baiknya apabila karyawan memiliki rasa loyalitas tinggi kepada perusahaan yang sudah sangat bagus dalam memberikan motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik, maka dirinya sendiri lah yang harus lebih banyak belajar dan harus mengasah mentalnya lebih kuat. Karena tidak ada pekerjaan yang mudah, dan setiap perusahaan ada tekanan atau rintangannya masing – masing.

Dengan mental yang kuat maka kesempatan untuk maju sudah dipastikan ada. Mental yang kuat dan berloyalitas tinggi pada perusahaan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin bisa menimbulkan kesempatan jenjang karir

atau kenaikan jabatan lebih tinggi. Saat karyawan tersebut sudah tidak bekerja atau pindah ke perusahaan lain, dia pun akan menemukan semangat dan kepuasan kerjanya sendiri karna bekal yang sudah ia dapat dari pengalaman yang membuat mentalnya kuat, walau disetiap perusahaan rintangannya ber beda – beda. Bahkan mungkin karyawan tersebut membangun perusahaan atau usahanya sendiri, itu akan sangat mudah diraih dengan orang yang bermental kuat, karena mental seorang pengusaha tidak boleh lemah.

KESIMPULAN

1) Penerapan dan Upaya yang dilakukan PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dalam Pemberian Motivasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan ber upaya memberikan hiburan dan perasaan nyaman kepada karyawan setiap paginya; Menerapkan gaji sesuai UMR serta bonus yang memadai apabila karyawan mampu lembur dan mencapai target pasar; Upaya pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi serta libur kerja, liburan gratis, dan pelatihan; Upaya memberi fasilitas kerja yang memadai dan mendukung akan pekerjaannya; Menjaga hubungan sosial yang selalu

damai tanpa perselisihan; Menerapkan peraturan yang fleksibel.

2) Penerapan dan Upaya Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, yang mana pemimpin selalu memberikan arahan serta pengawasan sampai karyawan tersebut handal dalam menyelesaikan pekerjaannya; Menerima dengan senang hati saat ada karyawan yang memberikan saran dengan data konkret untuk mengolah suatu keputusan secara bersama agar dapat menggapai tujuan; Mengintropeksi diri sebagai pemimpin dan memperbaiki jalannya perusahaan saat diberi saran; Watak yang mendukung serta menghormati karyawan membuat karyawan tidak canggung saat berkomunikasi dengannya, dan pemimpin dapat memberikan informasi secara langsung; Melibatkan semua karyawan saat rapat atau berdiskusi serta mempersilahkan karyawan dalam berpendapat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. R., Alhammadi, A. H. Y., & Jameel, A. S. (2021). National Culture, Leadership Styles and Job Satisfaction: An Empirical Study in the United Arab Emirates.

- Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1111 – 1120.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7 – 15.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application of Herzberg's Two Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals. *Medical Management Centre*, 6, 1 – 9.
- Arifin, Syamsul. (2012). *LEADERSHIP: Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bahri, S., & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9 – 15.
- Budiasih, Y., Hartanto, C. F. B., Ha, T. M., Nguyen, P.T., & Usanti, T. P. (2020). The Mediating Impact of Perceived Organisational Politics on the Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(11), 478 – 495.
- Carvalho, A. D. C., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT, and Social Sciences*, 7(5), 13 – 23.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *JKBM: Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54 – 61.
- Demir, S. (2020). The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *EJER: Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205 – 224.
- Hamali, Afif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CAPS.
- Khajeh, E. H. A. (2018). Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1 – 8.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170 – 183.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *JMMIB: Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 153 – 163.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational Motivation Employee Job Satisfaction and Organizational Performance. *Department of Logistics and Maritime Studies*, 3(1), 36 – 52.
- Prayatna, A.H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845 – 872.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan pengembangan SDM*. Malang : UB Media.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rded.). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlissha, N. (2021). Effect of Work Motivation an Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162 – 174.

- Surucu, L., & sagbas, M. (2020). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction. *Journal of Administrative Sciences*, 19(40), 323 – 346.
- Tampi, B.J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal Acta Diurna*, 3(4), 1 – 18.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi (2nd ed.)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya, Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *PERISAI: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273 – 290.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Program Manajemen Bisnis*, 6(1), 121 – 131.