

UPAYA PERILAKU KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA TOKO SINAR TAQWA MOTOR BANJARMASIN

ABSTRAK

Akhmad Subahan¹, Syahrani², Dwi Wahyu Artiningsih³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0533
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1125097401
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1119056501
Email : asbhn.as@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : 1. Mengetahui upaya perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sinar taqwa motor.2. mengetahui perilaku kepemimpinan yang seharusnya diterapkan pada sinar taqwa motor.

Jenis penelitian yang digunakan ialah Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini adalah Upaya Perilaku Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan : 1. Meningkatkan gaji kepada karyawan yang rajin dan selalu tepat waktu , memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan senang hati menerima kritik maupun saran yang dikeluhkan oleh karyawan 2. merekrut pekerja yang mampu bekerjasama sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan adanya perlakuan adil kepada semua karyawan serta memberikan arahan kepada karyawan dengan baik yang untuk mewujudkan tujuan bersama

Kata Kunci : Perilaku,Kepemimpinan,Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to: 1. Knowing the efforts of leadership behavior that is applied in increasing employee job satisfaction in the ray of taqwa motor. 2. know the leadership behavior that should be applied to the ray of taqwa motor.

The type of research used is this research using a qualitative descriptive method. The object of research is something that becomes a concern in a study because the object of research is the target to be achieved to obtain or solve the problems that occur. The object of this research is Behavioral Efforts to Increase Work Intention to Employees

The results of the study show: 1. Increase salaries to employees who are diligent and always on time 2. provide salaries that are in accordance with work 3. happy to accept criticism and suggestions that are complained by employees 4. recruit workers who are able to work together so that they are able to carry out their duties and responsibilities 5. the existence of fair treatment to all employees and provide direction to employees properly in order to realize common goals.

Keywords: Behavior, Leadership, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting di dalam sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya yang telah menunjang tercapainya dari tujuan organisasi. Selain itu, persaingan antar perusahaan dan kemajuan teknologi mampu menciptakan perubahan yang bisa membuat perusahaan tidak bisa bertahan lebih lama atau gulung tikar. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa praktik serta kebijakan manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk memotivasi karyawan dan mampu mendorong produktivitas, kinerja dan semangat kerja yang tinggi dengan berkontribusi serta memberikan hasil yang terbaik bagi serta agar tetap setia dan selalu berkomitmen kepada perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2009:99), kepuasan kerja merupakan sikap positif mengenai pekerjaan seseorang dan merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan sifat karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin atau atasan dengan karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa setiap karyawan mempunyai kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya sesuai dengan lingkungan mereka bekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja pada dasarnya menunjukkan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, karena semakin tinggi tingkat kepuasan. Jadi kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan yang bersifat positif seperti senang ataupun gembira pada pekerjaan dan ditunjukkan dengan adanya hasil dari evaluasi pekerjaannya

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan social

yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batas yang kreatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi membutuhkan adanya factor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi setas usaha untuk mengelola perusahaan atau organisasi seoptimal mungkin sehingga kerja karyawan meningkat

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya, Menurut Budi Setiyawan Dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau presentasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan interaksi dari karakteristik masing-masing individu yang dapat membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi untuk memastikan tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang diterapkan. Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan upaya yaitu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diikuti upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, peningkatan kesejahteraan pegawai, peningkatan keterampilan dan keahlian serta menggerakkan, memacu dan mendorong prestasi kerja pegawai agar memperoleh hasil kerja yang optimal. Namun demikian upaya untuk menggerakkan dan mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukanlah pekerjaan mudah karena tidak semua pimpinan atau manajer memahami bagaimana strategi atau faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan keuntungan toko adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya, Kinerja karyawan dapat mempengaruhi laba toko dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh toko, setiap karyawan diharapkan mampu bekerja sebaik mungkin agar pekerjaan yang telah ditargetkan dapat terealisasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan nilai tambahan dari toko, salah satunya diberikan bonus yang layak kepada karyawan. Pemberian bonus bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja

kepada karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.

Toko Sinar Taqwa Motor bergerak dibidang penyediaan suku cadang sepeda motor. Toko tersebut didirikan dari tahun 2006 yang berlokasi di Banjarmasin. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen. Kinerja karyawan dapat juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan hubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai alat kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induksi (Sugiono, 2010 : 9). Menurut Poerwandari (2005), penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti proses wawancara dan observasi. Kirk dan Miller (dalam Moleong) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang digalinya (Moleong, J.L.2002 : 3).

Dasar pemikiran digunakannya metode ini adalah karena penelitian ini ingin mengetahui tentang fakta yang ada dan dalam kondisi yang alami, bukan dalam kondisi terkendali, eksperimen atau

laboratoris. Disamping itu, karena peneliti perlu untuk langsung terjun ke lapangan bersama objek penelitian sehingga jenis penelitian kualitatif deskriptif kiranya lebih tepat untuk digunakan.

penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.

Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu.

Maka, proses penelitian kualitatif dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam riset kemudian ditafsirkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada Toko Sinar Taqwa Banjarmasin terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti :

1. Upaya Perilaku Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Sinar Taqwa Motor.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan memiliki peranan sangat penting dalam melakukan upaya tersebut demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dari itu ada beberapa tindakan yang akan dilakukan oleh pimpinan akan ditampilkan dalam hasil tanggapan responden mengenai upaya yang dilakukan oleh pimpinan itu sendiri.

Adapun upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu :

1. Meningkatkan gaji kepada karyawan yang rajin dan selalu tepat waktu
2. Memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan

3. Senang hati menerima kritik maupun saran yang dikeluhkan oleh karyawan
4. Merekrut pekerja yang mampu bekerjasama sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya
5. Adanya perlakuan adil kepada semua karyawan serta memberikan arahan kepada karyawan dengan baik yang untuk mewujudkan tujuan bersama.

Upaya yaitu suatu akal, usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan pembahasan, dan mencari jalan keluar. Berdasarkan pengertian di atas dapat diperjelas bahwa upaya adalah bagian dari peranan yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan memiliki peranan sangat penting dalam melakukan upaya tersebut demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dari itu ada beberapa tindakan yang akan dilakukan oleh pimpinan akan ditampilkan dalam hasil tanggapan responden mengenai upaya yang dilakukan oleh pimpinan itu sendiri.

Dalam teori Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemimpin merangsang dan membantu para anggota untuk tujuan-tujuan positif, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan, memiliki kepedulian terhadap para karyawan. Dan pemimpin juga menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis saat mengambil keputusan mengutamakan musyawarah untuk kepentingan bersama sesuai dengan tujuan organisasi. Teori gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis ternyata di aplikasikan oleh pimpinan Toko Sinar Taqwa Motor Banjarmasin, walau pemimpin memiliki kepedulian, menghargai pendapat dan keyakinan setiap perbedaan pendapat. Kemudian pimpinan demokratis mengembangkan kreatifitas karyawan mengutamakan musyawarah kepentingan bersama

sesuai dengan tujuan organisasi dan memandang semua masalah dapat dipercahkan dengan usaha bersama.

Sewaktu nampak bahwa pemimpin yang efektif tidak mempunyai sifat- sifat yang berbeda dengan mereka yang tidak efektif. Pemimpin yang mempunyai pertimbangan rendah dalam dan struktur pemrakarsaan tinggi menimbulkan banyak keluhan serta tingkat perputaran karyawan tinggi. Penilaian bawahan terhadap efektifitas pemimpin tidak tergantung pada gaya tertentu dari pemimpin, tetapi pada situasi pada saat gaya itu digunakan. Gaya kepemimpinan sering juga disebut dengan perilaku kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para peneliti mungkin berlainan.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain, dan belum tentu suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dengan yang lain.

Harris, (1976 : 186-187 dalam Heidjrachman dan Suad Husna 1990 : 4) membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 yaitu :

1. Perilaku Konsultatif

Pemimpin menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya.

2. Perilaku partisipatif

Apabila seseorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif ia menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi. Ia tidak melimpahkan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya.

3. Perilaku delegatif

Dalam gaya kepemimpinan “free rein“. Pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap.

Bagi perusahaan masalah kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang tidak ada habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan untuk memprogram masalah sumber daya manusia. Pemimpin merupakan faktor penentu gagal atau suksesnya suatu organisasi. Dalam perusahaan seorang pemimpin atau manajer mempunyai tanggung jawab untuk memotivasi anggotanya akan perlunya dikembangkan, ditumbuhkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat antar anggota organisasi, sehingga akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong bekerja sama secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perasaan pemimpin dalam hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapikaryawan akan mempengaruhi sikap karyawan. Seorang pemimpin juga harus menerapkan hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota perusahaan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip human relation dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Mengingat pentingnya peranan pemimpin dalam organisasi maka kewajiban utama bagi setiap pemimpin adalah :

1. mengamati dan memahami tingkah laku bawahannya.
2. mencari dan merumuskan sebab-sebab tingkah laku bawahannya.
3. memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahannya.

Sukses tidak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung dengan pimpinan. Bagaimana pemimpin mengarahkan karyawannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Agar kepemimpinan efektif, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi organisasi. Abi Sudjak (1990 : 1) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dari keterangan tersebut kemampuan seorang pemimpin sangat mempengaruhi bawahan dalam tugas yang telah diberikan.

Berikut ini adalah teori-teori yang menyangkut masalah mengenai kepemimpinan dari beberapa pakar :

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Adapun definisi dari kepemimpinan adalah :

- a. "Proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan kelompok yang saling berhubungan dengan tugas yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang disepakati bersama-sama, yaitu kebaikan perusahaan/organisasi". (Stoner, 1292:468 dalam Sahrinan Samsu 1982 : 468).

- b. "Suatu usaha yang dilakukan oleh pemimpin dengan menggunakan gaya mempengaruhi dan mempunyai sifat tidak memaksa dengan tujuan untuk memotivasi individu dalam mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan". (M. Amstrong,1980 dalam Sofyan Likmat dan Haryanto,1990 :165).

- c. "Kekuatan dinamis yang merangsang dan koordinasi dalam mencapai tujuan".(Davis, 1875 dalam Sahrinan Samsu, M.Yusril, FX, Suwanto, 1992:232).

Jadi kepemimpinan adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain guna mengikuti kehendaknya sesuai dengan apa yang ia kehendaknya.

Tiga implikasi penting dari definisi tersebut adalah :

- a. kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut.
- b. kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok.
- c. pemimpin juga menggunakan pengaruh, selain dapat memberikan pengaruh kepada bawahan.

Kartini Kartono, (1982 : 23) menggambarkan kepemimpinan menjadi 3 gambaran yaitu :

- a. Faktor Orang/Pribadi
Konsep kepemimpinan pada umumnya memusatkan perhatian kepada kepribadian pemimpin dengan kualitas-kualitas yang unggul. Beberapa abad yang lalu orang beranggapan, bahwa raja-raja dan kaum bangsawan memiliki

hak mutlak untuk untuk menjadi penguasa dengan begitu kepemimpinan mereka merupakan “hak waris” juga teori “orang besar” dengan sifat yang dimiliki orang besar namun kedua teori ini pada masa sekarang sudah tidak banyak dianut lagi, sebab berdasarkan pengalaman ternyata bahwa individu itu justru memiliki sifat-sifat pribadi yang dapat membantu atau justru menghalang-halangi tugasnya sebagai pemimpin. Namun ciri-ciri seorang pemimpin yang khas ialah ia memiliki intelegensi inisiatif kemampuan melaksanakan supervisi dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat pada waktu dan kondisi disini suksesnya kepemimpinan.

b. Faktor Posisi

Seorang pemimpin itu tidak pernah bekerja dalam ruang waktu tetapi dia selalu ada dalam lingkungan sosial, jadi dia mempunyai satu posisi atau kedudukan, sehubungan dengan fungsi dan tugas atau pekerjaan. Setiap individu, juga setiap pemimpin selalu memiliki semacam citra atau posisi gambaran mengenai perilaku sendiri, yaitu apa yang harus dilakukannya dalam posisi tertentu. Citra atau gambaran mengenai apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam posisi tertentu.

c. Faktor Situasi/Tempat

Situasi khusus itu selalu membutuhkan tipe kepemimpinan yang khusus pula. Sifat-sifat pemimpin harus sesuai dengan kebutuhan

kelompok dan cocok dengan situasi serta zamannya.

2. Syarat kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik memerlukan beberapa syarat-syarat kepemimpinan yang penting, adalah :

a. Kepemimpinan adalah suatu fungsi pemimpin, merupakan situasi serta saling berhubungan antara dua faktor, kepemimpinan dianggap merupakan serangkaian kualitas-kualitas/sifat-sifat dan bahwa pemilik kualitas ini akan sukses sebagai seorang pemimpin dalam situasi orang-orang yang dipimpin adalah juga penting dalam kepemimpinan. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyadari dan merasakan kebutuhan serta kebiasaan kelompok, kemudian memenuhinya dalam batas-batas tertentu.

b. Peranan pemimpin dan sifat penerimaannya oleh kelompok kepemimpinan pada dasarnya ini berhubungan dengan bagaimana membuat lingkungan pemimpin sedemikian rupa sehingga ia dapat memimpin secara efektif. Dalam pandangan ini pekerjaan pengorganisasian adalah sangat penting seperti halnya komunikasi pemimpin dengan kelompok.

c. Pemimpin yang sukses dipandang oleh anggota kelompok sehingga seseorang yang memberi tanggapan atas kebutuhan mereka. Syarat kepemimpinan ini mengandung arti bahwa pimpinan mengetahui dirinya sehingga seseorang yang dapat memenuhi keinginan kelompok membantu dalam kondisi kerja

yang diinginkan, membantu menentukan tujuan yang realistis dan mendorong kelangsungan hidup dan pengaruh kelompok.

- d. Pemimpin mempunyai kemampuan untuk menentukan tindakan apakah yang merupakan bantuan yang terbaik guna mencapai tujuan kelompok. Hal ini memerlukan pengertian tentang bagaimana tindakan-tindakan sehingga seorang pemimpin akan mempengaruhi pekerjaan kelompok dan anggota kelompok tersebut. (Moekijat, 1992:143 -143).

Toko Sinar Taqwa Motor Cabang Banjarmasin Merupakan Sebuah Toko Suku cadang yang melayani tidak hanya penjualan secara enceran tapi juga secara partay. Hubungan antar pimpinan dan para bawhaanny berkorelasi secara baik, baik itu secara komunikasi maupun secara hubungan individu. Bahwa dengan adanya hubungan pola atau perilaku kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan Toko Sinar Taqwa Motor. Selaku penanggung jawab tentu upaya ini yang harus di junjung dan dilaksanakan secara benar oleh kedua unsur tersebut.

Pimpinan Toko Sinar Taqwa Motor dan kemudian pengaruhnya bagi kinerja karyawan pimpinan Toko Sinar Taqwa Motor memiliki ciri khas dalam memimpin bawahanny yaitu para karyawan yang dipimpinnya. Dengan ciri khas ini lah yang kemudian digunakan dikenal dengan perilaku kepemimpinan dengan adanya perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan harapan Bersama sebagai pimpinan toko akan lebih mudah dalam memimpin dan

mengarahkan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaanny masing-masing.

Seperti halnya yang dilakukan oleh pak H.Mulkani selaku pimpinan Toko Sinar Taqwa Motor, dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi pengikutny untuk hasil yang luar biasa. Dengan gaya yang dipakai kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetian dan penghormatan terhadap pimpinannya, serta para karyawan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan.

2. Upaya Perilaku Kepemimpinan Yang Seharusnya Diterapkan Pada Toko Sinar Taqwa Motor

Adapun upaya untuk yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu :

Pemimpin lebih memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan agar toko sinar taqwa lebih bergerak maju dan pemimpin harus lebih terbuka atas ide dan gagasan baru orang lain yang berbeda karena setiap individu memiliki perspektif unik yang dapat menjadi keuntungan tersendiri bagi toko sinar taqwa motor.

Pemimpin seharusnya lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar karywan lebih efektif dalam melakukan bekerja, dan mempunyai hubungan yang bai kantar atasan dan bawahan.

Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing.
2. Atasan (supervision), atasan yang bijak berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

3. Teman sekerja (workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (promotion), merupakan pengaruh yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.
6. Lingkungan kerja yang teratur, bersih, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah ditangani.

Ditambahkan oleh Tua (2005), bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perubahan pekerjaan (job rotation),
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (skill-based pay).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para karyawan mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana karyawan tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak.
4. Mengadakan rancangan yang mendukung, perusahaan mengadakan rancangan-rancangan yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.

Teori – Teori Kepuasan Kerja
Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu:(Mangkunegara, 2011).

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory). Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory). Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya keinginan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang diinginkannya.
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory). Menurut teori ini,kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan keinginan saja, tetapi sangat bergantung pada pendapat dan pandangan kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors).
6. Teori Pengharapan (Exceptancy Theory). Pengharapan merupakan kekuatan kepercayaan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang

memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menunjang hasil lainnya. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel berikut ini:

1. Turnover. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan (pegawai) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada keinginan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menempati tingkat pekerjaan yang lebih tinggi biasanya lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju targetnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. Memberikan yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral Kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang

untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari segi kuantitas, semua tipe atau produk tersebut dijelaskan secara rinci di brosur atau maupun dijelaskan langsung kepada konsumen yang melalui marketing ketempat konsumen tersebut, lengkap dengan rincian harga dan sistem pembayarannya semua tipe produk spare part. Peningkatan Penjualan dapat dilihat dari data volume penjualan Toko Sinar Taqwa Motor Banjarmasin.

Kisaran angka penjualan peningkatan, dapat dilihat peningkatan penjualan produk mengalami peningkatan keuntungan. Jika lebih ditekankan, penjualan produk akan lebih meningkat kalau dalam strategi pemasaran yang di lakukan melalui media promosi.

Analisis dan Pembahasan

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara dengan karyawan toko sinar taqwa motor yang menjadi responden. Data wawancara yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis Kelamin Responden
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1

Jenis	Frekuensi	Presentasi
Kelamin		%
Laki-laki	11	73.4%
Perempuan	4	26.6%
Jumlah	15	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan data yang diperoleh melalui penyebaran angket memperlihatkan bahwa proporsi terbesar dari responden melalui jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 23 orang.

b. Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Table 4.2

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
		%
SMA	15	100%
Total	15	100%

Berdasarkan data diatas bahwa tingkat pendidikan responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang dan pendidikan SI sebanyak 8 orang.

Dari data yang diperoleh dari hasil pembagian metode wawancara kepada responden, maka gambaran mengenai korelasi antara strategi pemasaran dengan volume penjualan produk spare part Toko Sinar Taqwa Banjarmasin dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Penjelasan responden terhadap Kepuasan Kerja.

STM : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STM : Sangat Tidak Setuju

Table 4.3

NO	PETANYAAN	STM	S	TS	STM
1.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.			✓	
2.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.			✓	
3.	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja nyaman.				✓
4.	Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas			✓	
5.	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya.				✓
6.	Tersedianya tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai.	✓			
7.	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.	✓			
8.	Teguran yang saya terima dari supervisor ketika saya tidak melaksanakan tugas dengan baik.			✓	

9.	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya				✓
10.	pimpinan memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja.			✓	
11.	Pengaruh jam kerja terhadap kesesuaian gaji yang diberikan.			✓	
12.	Karyawan dalam bekerja tidak dibatasi dengan tingkat pendidikan.			✓	
13.	Pengalaman kerja penting bagi karyawan.			✓	
14.	Pergi kerja setiap hari harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				✓

Data diatas menunjukkan jawaban setuju memiliki proporsi yang paling banyak, yaitu sebesar 80%. kemudian jawaban sangat setuju 10%. Jawaban netral sebesar 10% Dari sini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap hasil penjualan produk spare part sangat penting untuk meningkatkan laba dalam jangka panjang. Yang paling besar menjawab setuju.

Hasil yang diperoleh dari data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Toko Sinar Taqwa Motor Cabang Teluk Dalam Banjarmasin sebagaimana ditunjukkan oleh

hasil kuisioner terdapat 1 tanda negative pada kuisioner tersebut menunjukkan bahwa hubungan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan kondisi tersebut berarti semakin positif hubungan antar Kondisi tersebut berarti bahwa semakin positif kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan sebaliknya semakin negatif kompensasi karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Menurut Igalens dan Rousel (1999, dalam jurnal Sumarto, 2009) kompensasi dan kepuasan kerja mengemukakan bahwa flexible pay dan benefits dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Herzberg, menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Penyebab ketidakpuasan Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas. Apabila besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Kaswan, 2012).

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Toko Sinar Taqwa motor cabang teluk dalam banjarmasin akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerjanya, motivasi kerja karyawan tersebut akan menentukan tinggi rendahnya untuk kerja, untuk kerja kan menghasilkan imbalan, imbalan akan diterima apakah sesuai atau tidak yang kemudian akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Sistem kompensasi itu dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga dapat menjaga stabilitas motivasi karyawan agar kinerja lebih optimal. Karyawan yang puas dengan pemberian kompensasi karyawan tersebut

menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang baik, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

Adanya penelitian ini dilakukan yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama dari kepuasan kerja. Pemberian kompensasi merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin besar kepuasan karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor untuk pengendalian dan motivasi kerja yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi (Irianto, 2001 dalam jurnal Sari, 2009).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian 'Upaya Perilaku Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada Toko Sinar Taqwa Motor Banjarmasin' adalah sebagai berikut:

Upaya perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada toko sinar taqwa motor sebagai berikut :

- a. Meningkatkan gaji kepada karyawan yang rajin dan selalu tepat waktu
- b. memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- c. senang hati menerima kritik maupun saran yang dikeluhkan oleh karyawan
- d. merekrut pekerja yang mampu bekerjasama sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- e. adanya perlakuan adil kepada semua karyawan serta memberikan arahan kepada karyawan dengan baik yang untuk mewujudkan tujuan bersama.

Upaya perilaku kepemimpinan yang seharusnya diterapkan pada toko sinar taqwa motor sebagai berikut :

Pemimpin lebih memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan agar toko sinar taqwa lebih bergerak maju dan pemimpin harus lebih terbuka atas ide dan gagasan baru orang lain yang berbeda karena setiap individu memiliki perspektif unik yang dapat menjadi keuntungan tersendiri bagi toko sinar taqwa motor.

Pemimpin seharusnya lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar karyawan lebih efektif dalam melakukan bekerja, dan mempunyai hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

Agar pimpinan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dari fasilitas- fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja dan mempunyai hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Untuk karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas kerjanya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan toko sinar taqwa motor. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara kelompok.

Daftar Pustaka

- Adiwinata, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Agora Vol. 2, No. 1, 1-9.
- Agung, 2009, Motivasi Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum di Sekolah, JURNAL, Pendidikan Dasar Vol. IV No. 7

- Gusman. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Kamaliah, dkk 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Akuntan BPKP), The Journal of Management Development, Vol. 23, No. 4.
- Kamilin, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP Al - Washliyah Kota Medan, Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.10 No.1.
- Kartono,Dr Kartini, 2009. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawalipers.
- Masykur dan Mardalis 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No. 2.
- Mihaela Rus, 2015, The Organizational Culture in Public and Private Institutions,
- Nuchiyah, 2007, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa, JURNAL, Pendidikan Dasar “ Vol. V
- Procedia - Social and Behavioral Sciences 187 565 – 569.
- Prof.Dr.Wibowo,2018. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Rajawalipers
- Purwanti, 2013, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1.
- Rahardja, 2004, Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III
- Rivai,Prof.Dr Veithzal,M.B.A, 2006. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sandjojo, 2014, Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya Edisi Revisi, Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Setiawan dkk. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Dengan Metode Partial Least Squares (PLS). Paedagogia, Jilid 12 No. 1, Februari 2011, h 52-62.