ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI (STUDI PADA PO. HARYANTO DI KUDUS)

ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN BUSINESS TRANSPORTATION (STUDY ON PO. HARYANTO IN KUDUS)

Candini Yovita Firdaus[1], Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M[2]

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
candiniyovita@gmail.com bachruddin_saleh@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan serta pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*) secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan melaui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan jumlah sampel yang diambil dari teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemipinan otokratis sebesar 85% termasuk dalam kategori sangat baik, gaya kepemimpinan demokratis sebesar 38% dalam kategori tidak baik, gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez-faire*) sebesar 54,25% dalam kategori cukup baik, dan kepuasan kerja berada pada 63,28% termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (5,398) > t_{tabel} (1,677) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} > F_{tabel} (14,761 > 3,20) dan tingkat signifikansinya 0,00 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 49,8% dan 50,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini, pemimpin disarankan untuk mempertahankan, meningkatkan gaya kepemimpinan otokratis dan menyeimbangkan dengan gaya kepemimpinan yang lain. Serta Kepuasan Kerja Karyawan pada PO. Haryanto sudah masuk kedalam kategori cukup baik, namun ada faktor yang perlu diperhatikan seperti faktor finansial dan faktor psikologis sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerja masing-masing dan akan berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Otokratis, Demokratis, Kebebasan (*Laissez-faire)*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership style and job satisfaction of employees as well as the influence of leadership style (autocratic, democratic, and laissez-faire) simultaneously and partially on employee job satisfaction on PO. Haryanto. This study uses data collection methods conducted through questionnaires to 50 respondents which is the number of samples taken from the purposive sampling technique. The data analysis technique used in this study is descriptive analysis and multiple regression analysis. The results showed that 85% autocratic leadership style included in the excellent category, 38% democratic leadership style in the bad category, laissez-faire style at 54.25% in the fairly good category, and job satisfaction was at 63.28% included in the fairly good category. The results of multiple regression analysis show that partially the autocratic leadership style variables have a positive effect on employee job satisfaction on PO. Haryanto. This can be seen from the value of tcount (5.398)> t table (1.677) and the significance level of 0.00 <0.05. While the leadership style simultaneously has a significant effect on job satisfaction. This can be seen from Fcount> Ftable (14,761> 3,20) and the level of significance is 0.00 <0.05. The coefficient of determination

shows that the leadership style variables significantly influence employee job satisfaction by 49.8% and 50.2% influenced by other variables outside of this study. Conclusion of this study, leaders are advised to maintain, improve the autocratic leadership style and balance with other leadership styles. And Employee Job Satisfaction at PO. Haryanto has entered the category quite well, but there are factors that need to be considered such as financial factors and psychological factors so that employees can maximize the performance of each and will have an impact on the progress and development of the company.

Keywords: Leadership Style, Autocratic, Democratic, Freedom (Laissez-faire), Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa yang akan datang dan sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian dengan sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

PO. Haryanto adalah salah satu perusahaan otobus yang tentunya bergerak dibidang transportasi antar kota yang dipimpin oleh Bapak Haryanto, PO. Haryanto menyadari sepenuhnya bahwa komitmen dan profesionalisme pelayanan sangat diperlukan. Maka gaya kepemimpinan Pak Haryanto sangat diperhatikan demi kepuasan kerja karyawan yang tentu akan memajukan perusahaan. Dengan semakin majunya teknologi serta transportasi, maka kualitas pelayanan serta kenyamanan yang ditawarkan PO. Haryanto kepada pelanggan harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya agar PO. Haryanto selalu dapat dipercaya oleh pelanggan. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu kepemimpinan Bapak Haryanto sangat berpengaruh pada puas atau tidaknya karyawan yang akan menjadi penentu maju atau mundurnya perusahaan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Menurut Sutikno (2014: 9) mengatakan bahwa “pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan”.. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinannya masing-masing, yang penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh langsung kepada bawahannya terutama terhadap kepuasan kerja karyawan-karyawannya. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapai individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah…

a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PO. Haryanto?
b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto?
c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto?
d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto.

2. Dasar Teori

2. 1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:1 50), "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokritas, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire.*"

a. Ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis *(authoritarian)* :
   1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
   2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
   3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
   4) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis *(democratic)* :
   1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
   2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih *alternative* prosedur yang dapat dipilih.
   3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
   4) Pemimpin adalah obyektif atau *fact-minded* dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Ciri-ciri gaya kepemimpinan kebebasan *(laissez-Faire :)*
   1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
   2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
   3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
   4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2. 2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Hasibuan (2013: 202) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan."

Menurut Sutrisno (2010: 74) menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan teradap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis", serta Sutrisno (2010: 80), juga menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis
   Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial
   Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

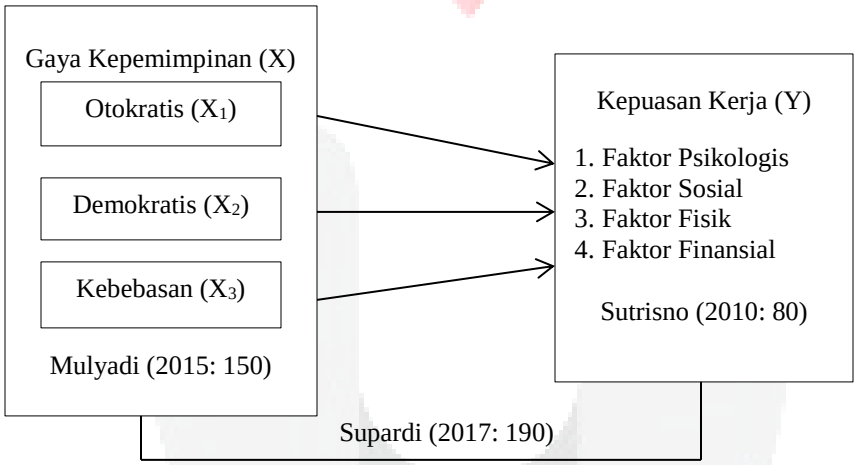
c. Faktor fisik
Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor finansial
Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2. 3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Menurut (Supardi, 2017: 190), Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin

2. 4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2. 5 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran yang telah penulis gambarkan, hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PO. Haryanto.

2. 6 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausalitas dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di PO. Haryanto. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah50 karyawan di PO. Haryanto. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresiberganda. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 38 butir kuisioner yang disebarkan kepada 50 responden memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,147 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah 0,766 untuk gaya kepemimpinan otokratis, 0,727 untuk kepemimpinan demokratis, 0,871 untuk kepemimpinan kebebasan dan 0,769 untuk kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner didalam penelitian ini reliable atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha > 0.60.*

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan

No. Item	Sub Variabel	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3,4,5,6,7	Otokratis	1488	85%
8,9,10,11,12,13,14,15	Demokratis	760	38%
16,17,18,19,20,21,22,23	Kebebasan (*Laissez-faire*)	1085	54,25%
Total Rata-Rata		**3.333**	**59%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 3.333 atau sebesar 59% Dengan demikian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PO. Haryanto dalam kategori CukupBaik.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
24,25,26,27	Faktor Psikologis	631	63,1%
28,29	Faktor Sosial	293	58,6%
30,31,32,33	Faktor Fisik	729	72,9%
34,35,36,37,38	Faktor Finansial	720	57,6%
Total Rata-Rata		**2.373**	**63,28%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 2.373 atau sebesar 63,28% Dengan demikian dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PO. Haryanto dalam kategori CukupBaik

3.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.845	11.572		6.986	.000
	Otokratis	1.882	.184	.184	5.431	.325
	Demokratis	.388	.204	.100	1.116	.620
	Kebebasan	.206	.196	.044	.308	.000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini:

$$\boldsymbol{Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3}$$

$$\mathbf{Y = 80{,}845 + 1{,}882X1 + 0{,}388X2 + 0{,}206X3}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengelolaan data regresi berganda dengan nilai konstanta sebesar 80,845, dan nilai koefisien X_1 sebesar 1,882, nilai koefisien X_2 sebesar 0,3882, dan nilai koefisien X_3 sebesar 0,206. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan X_1, X_2, dan X_3 berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto.

3.4 Uji Hipotesis

3.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.496	11.821		6.725	.000
	Otokratis	1.912	.392	.819	5.398	.000
	Demokratis	.437	.379	.169	1.114	.271
	Kebebasan	.106	.354	.030	.280	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Gaya kepemimpinan secara parsial berdasarkan uji t menunjukkan bahwa sub variabel kepemimpinan otokratis (X_1) memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryato. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (5,398) > t_{tabel} (1,677) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05.

Variabel kepemimpinan demokratis (X_2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai t_{hitung} (1,114) < t_{tabel} (1,677) dan tingkat signifikansi 0,27 > 0,05.

Sedangkan variabel kepemimpinan kebebasan atau *laissez-faire* (X_3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai t_{hitung} (0,280) < t_{tabel} (1,677) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05.

3.6 Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1442.338	3	480.779	14.761	.000[b]
	Residual	1498.242	46	32.570		
	Total	2940.580	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebebasan, Otokratis, Demokratis

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis (X_1), demokratis (X_2), dan kebebasan atau *laissez-faire* (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PO. Haryanto. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,761 > 3,20) dan tingkat signifikansinya 0,00 < 0,05. Besarmya pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis (X_1), demokratis (X_2), dan kebebasan atau *laissez-faire* (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PO. Haryanto dapat dilihat dari koefisien determinasi (KD) sebesar 49,8% sedangkan sisanya yaitu 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.7 Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705[a]	.498	.463	5.77939

a. Predictors: (Constant), Kebebasan, Otokratis, Demokratis

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Rumus koefisien determinasi adalah Kd = r^2 x 100%. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,705. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{KD = r^2\ x\ 100\%}$$
$$= (0{,}705)^2\ x\ 100\%$$
$$=49{,}8\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 49,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 49,8% terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana kepemimpinan tersebut yang akan mengarahkan, mengatur, serta memimpin karyawan dalam memajukan perusahaan.
b. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PO. Haryanto secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dari Bapak Haryanto harus ditingkatkan lagi demi kemajuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

c. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam bekerja, karena puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja juga dapat diukur dengan kinerja karyawan itu sendiri, dimana apabila karyawan merasa puas dan nyaman dengan kepemimpinan maupun lingkungan kerja pada perusahaan itu sendiri dengan begitu karyawan akan meningkatkan kinerjanya serta dapat memajukan perusahaan, begitu juga sebaliknya.
d. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan termasuk dalam kategori cukup baik. Dimana hal ini membuktikan bahwa terlepas dari kewajiban para karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai *jobdesk* masing-masing, mereka merasa belum cukup puas dan nyaman terhadap baik kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Haryanto serta hak karyawan dalam bekerja.
e. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PO. Haryanto dengan presentase 85%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PO. Haryanto adalah otokratis.

4.2 Saran

4.2.1 Saran bagi PO. Haraynto Kudus

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaatPO. Haryanto Kudus, yaitu:

a. Melihat dari hasil penelitian, gaya kepemimpinan otokratis mampu memberikan pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto. Maka pimpinan disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan otokratis untuk tetap diterapkan pada PO. Haryanto. Hal ini dikarenakan jika gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan pun akan ikut meningkat secara signifikan.
b. Pemimpin disarankan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kedepannya kepuasan kerja karyawan bisa berada pada kategori sangat baik. Pemimpin harus memberikan perhatian khusus serta perbaikan pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri, agar karyawan akan meningkatkan kinerjanya masing-masing.

4.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil data dan variabel gaya kepemimpinan otokratis yang paling mempengaruhi dan memiliki kategori sangat baik dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PO. Haryanto , maka sebaiknya hal tersebut tetap dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan. Berdasarkan tanggapan dari karyawan, peningkatkan dapat dilakukan dengan memperhatikan hak karyawan dalam bekerja. Bukan hanya itu, gaya kepemimpinan demokratis dan kebebasan juga mulai harus diterapkan agar seimbang dalam mengarahkan perusahaan. Misalkan pada kepemimpinan demokratis, pemimpin harus mulai percaya kepada karyawan agar karyawan dapat ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kepemimpinan kebebasan atau *laissez-faire*, pemimpin harus memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dalam bekerja sesuai cara kerja karyawan masing-masing agar kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat.

Daftar Pustaka

[1] Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan : Edisi Pertama.* Lombok: Holistica.
[2] Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta, cv.
[3] Hasibuan, M.S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
[3] Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
[4] Supardi. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis.* Bandung: Alfabeta, cv.