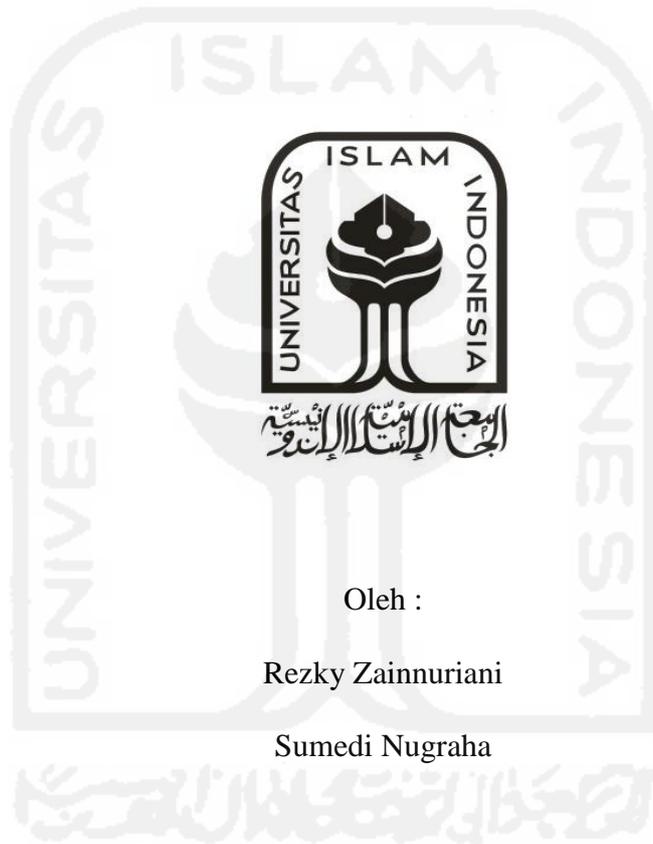


**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. MP**



Oleh :

Rezky Zainnuriani

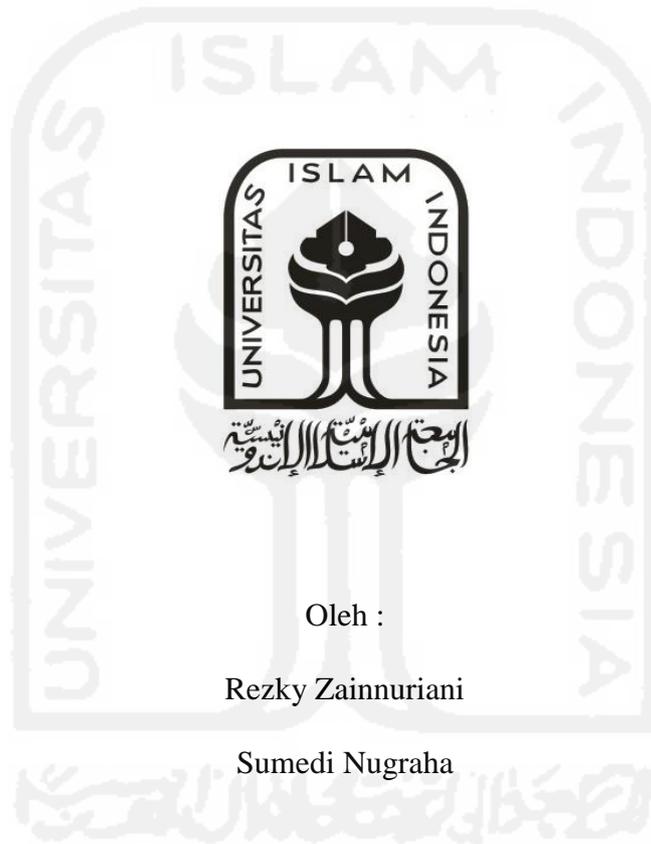
Sumedi Nugraha

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2015**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. MP**



Oleh :

Rezky Zainnuriani

Sumedi Nugraha

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2015**

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. MP



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Sumedi P. Nugraha', followed by a horizontal line.

(Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D., Psi)

# HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MP

Rezky Zainnuriani  
Sumedi Nugraha

## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine relationship between transformational leadership style and job satisfaction of employees of PT. MP. Leadership style used is the one leadership style according to Bass, is transformational leadership. The hypothesis of this study is the existence of a positive and significant relationship between the perception of transformational leadership style and job satisfaction of employees of PT. MP. The subject of this study amounted to 88 persons who are employees of the production at PT. MP who has worked at least 6 months. This study uses two scale : job satisfaction scale developed through aspects of job satisfaction from Spector (1997) and transformational leadership scale developed through aspects of leadership style of Bass and Avolio (Munandar, 2001). The analysis method used in this research is correlation analysis. The results showed that there was a positive and significant relationship between transformational leadership and employee satisfaction. ( $r = 0,217$ ,  $p < 0.05$ ). Analysis of the coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ) indicates the contribution of transactional leadership style and transformational leadership styles of 6,3% with job satisfaction. Thus, the research hypothesis is accepted

.Keywords: *Perception of Leadership Style, Transformasional Leadership, Job Satisfaction*

## Pengantar

Struktur perekonomian dunia mengalami transformasi dengan cepat, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang sebelumnya berbasis Sumber Daya Alam, kini bertransformasi menjadi berbasis Sumber Daya Manusia (SDM). Ekonomi kreatif yang sedang digagas mulai tahun 2009 oleh pemerintah Indonesia memanfaatkan ide dan gagasan kreatif dari SDM. Dalam pembangunan ekonomi kreatif disebutkan beberapa pilar yang menunjangnya, salah satunya animasi. Animasi yang merupakan cabang dari industri telematika yang mengalami perkembangan hingga 12,7% pada tahun 2008. Penetapan animasi sebagai salah satu bagian dari pilar pengembangan industri kreatif oleh pemerintah telah menjadi satu momentum yang kuat dalam memajukan industri animasi di Indonesia. Menurut data, pertumbuhan industri desain visual, termasuk animasi, terus bergerak naik. Pertumbuhannya diperkirakan antara 10% - 15% per tahun dengan *market size* hingga Rp 5 triliun. Meski termasuk besar angka ini masih jauh tertinggal dari industri animasi di India dengan *market size* sebesar Rp 14 triliun dan pertumbuhan sebesar 30% tiap tahun.

Kota Yogyakarta selain dikenal dengan kota pelajar juga terkenal sebagai kota sentra industri berbasis kreatif seperti batik, kerajinan gerabah, kerajinan perak, kerajinan rotan. Selain kerajinan tangan dan *fashion*, ada pula industri kreatif berbasis IT seperti animasi dan *game* yang juga mulai menggeliat di awal tahun 2000-an. Hingga saat ini kurang lebih ada 20 studio Animasi berdiri di Yogyakarta, PT. MP adalah salah satunya. Studio animasi ini merupakan salah satu dari badan usaha sebuah yayasan pendidikan di Yogyakarta. MP memiliki

beberapa misi, yaitu menghasilkan produk film animasi kelas dunia, menembus jaringan pasar internasional dan Hollywood, serta menghasilkan citra positif “*high value*” perusahaan pada skala nasional dan internasional. Dalam pencapaian misi perusahaan tadi, perusahaan memerlukan SDM yang mampu memproduksi film animasi dengan kemampuan yang di atas rata-rata. Dalam proses pencapaian visinya perusahaan tentu perlu menjaga stabilitas karyawan yang ada di dalamnya. Bagi perusahaan yang berbasis kreatifitas seperti MP ini, SDM tentu menjadi agen utama yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama karyawan produksi yang menjadi penggiat utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, oleh karena itu pandangan dan juga perasaan karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan ini sangat perlu untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan yaitu menghasilkan film animasi berkualitas. Seseorang yang mengalami kepuasan kerja mengarah pada kepuasan yang diperoleh para pekerja dari kerja yang dilakukan, terutama penekanannya terhadap pemenuhan faktor-faktor intrinsik. Ada beberapa kasus yang dapat dijumpai bahwa perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor intrinsik seperti jati diri tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja pada dasarnya memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan tersebut. Dalam bukunya Cherington

(Vembriarti, 2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan karyawan lainnya. Menurut Mas'ud (1998), kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi, dengan itu penting untuk mengetahui sejauhmana para karyawan bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik. Schein (1992) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Thoha (1995) menguraikan mengenai beberapa gaya dari kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Ketidakmampuan pemimpin sebuah organisasi mempertahankan eksistensi perusahaannya dalam persaingan dengan perusahaan lain merupakan bentuk kegagalan dalam mencapai tujuan. Gejala tersebut disebabkan oleh adanya ketidak seimbangan hubungan antar manusia yang ada di dalam organisasi. Munculnya gejala ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tidak adanya hubungan yang serasi antara pihak pimpinan dengan karyawan, yaitu pihak pimpinan kurang memperhatikan hak-hak karyawan, untuk itulah pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

MP merupakan perusahaan berbasis kreatif, dimana produk yang dihasilkan adalah sebuah film animasi yang hasil kreasi langsung dari tangan manusia, sehingga bagi perusahaan ini karyawan produksi merupakan asset terpenting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan utama perusahaan yaitu menghasilkan film animasi berkualitas. Maka dari itu penting bagi perusahaan MP untuk menjaga kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Karyawan produksi dalam hal ini adalah para penggiat kreatif yang mengerjakan proses produksi film animasi. Penggiat kreatif ini biasa disebut dengan artis. Artis di perusahaan MP memiliki cita rasa seni yang tinggi, dan seringkali para seniman ini memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan membuat film animasi yang penuh dengan kreatifitas ini membuatnya tidak bisa disamakan sistemnya dengan perusahaan non seni lainnya. Para pekerja ini seringkali bekerja sesuai dengan mood yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Misalnya disaat artis sedang tidak ada ide, mereka bisa menyelinginya dengan menonton

film, ataupun keluar ruangan untuk merokok dan minum kopi, kadang kala disaat selingan itu mereka bisa menemukan inspirasi.

Sebagai organisasi yang mengandung unsur pimpinan dan karyawan (atasan-bawahan), pasti muncul persoalan ketidakpuasan dengan pemimpin atau sebaliknya. Berdasarkan observasi dan wawancara singkat pada kepala HRD ditemui permasalahan masih banyak karyawan yang terlambat datang, tidak masuk tanpa ijin, dan tidak menggunakan jam kerja dengan efektif. Menurut Herzberg (Sumantri, 2001) ciri perilaku pekerja yang puas adalah ,mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang merasa malas berangkat ke tempat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara juga diperoleh informasi bahwa ada sebagian karyawan yang bekerja dibawah tekanan, karena kadangkala ada tugas-tugas yang sifatnya mendadak dari pimpinan, dan menurut karyawan atasan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi alasan karyawan merasa betah atau tidak di kantor. Persoalan kepemimpinan adalah sebuah persoalan yang erat hubungannya dengan segala hal yang terjadi pada pekerjaan. Ditambahkan oleh Handari (2003) bahwa para pemimpin organisasi atau lembaga juga merupakan pusat tercapainya kepuasan kerja di lingkungan kepemimpinannya, sehingga harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat di ukur melalui penilaian pekerja

terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Ada lima unsur utama esensi kepemimpinan, yaitu : unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, unsur orang yang di pimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, unsur interaksi atau kegiatan usaha dan proses mempengaruhi, unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi, dan unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Menurut Burn (dalam Pawar & Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang sering ditemui dalam kehidupan sehari-hari, namun sifatnya tidak untuk jangka panjang, tidak ada tujuan bersama yang perlu dipertahankan agar membuat kedua pihak (atasan dan bawahan) terus-menerus bergantung. Burns (dalam Pawar & Eastman, 1997) mengatakan, bahwa jenis kepemimpinan ini dapat cukup efektif, namun tidak akan berakibat dalam perubahan dalam organisasi. Disisi lain Keller (Tondok dan Andarika, 2004) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang bersifat transformatif mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan karyawan ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang terus menerus dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman

sehingga setiap karyawan di dalam perusahaan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi. Pawar dan Eastman (1997) mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. (1995) serta Howell dan Avolio (1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

### **Metode Penelitian**

#### ***Subjek Penelitian***

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil subjek pada PT. MP di Yogyakarta, dengan jumlah 88 orang. Subjek penelitian yang terlibat dalam pengambilan data ini merupakan karyawan dengan karakteristik bekerja di bagian produksi dan bekerja minimal selama 6 bulan.

#### ***Metode Pengumpulan Data***

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif yang menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang terdiri dari dua

skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan Spector (1997) yaitu : *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent reward, operating conditions, co-workers, nature of work, dan communication*. Koefisien korelasi untuk skala yang sah pada skala ini bergerak antara 0,273 hingga 0,657. Sementara koefisien *alpha* menunjukkan 0,892.

Skala gaya kepemimpinan transformasional menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut Bass (Munandar, 2001) yaitu *attributed charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence*. Koefisien korelasi untuk skala yang sah pada skala ini bergerak antara 0,371 hingga 0,884. Sementara koefisien *alpha* menunjukkan 0,980.

#### ***Metode Analisis Data***

Penelitian ini menggunakan metode statistika teknik korelasi *product moment Pearson* yaitu untuk melihat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 21* sebagai media bantu penelitian ini.

#### **Hasil Penelitian**

##### ***Uji Normalitas Residual***

Uji normalitas residual dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai residual terdistribusi secara normal. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja dan transformasional didapatkan nilai  $p = 0,286$  ( $p > 0,05$ ).

### ***Uji Linieritas***

Uji linearitas menunjukkan bahwa nilai  $F = 9,115$  dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP memiliki data yang linear.

### ***Uji Korelasi***

Hasil uji korelasi menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*, Analisis data untuk korelasi antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah  $r = 0,217$  dan  $p = 0,011$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

### ***Uji Koefisien Determinasi***

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,063. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional) dapat menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 6,3%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP. Penelitian ini melibatkan 88 subjek dari karyawan produksi PT. MP yang sudah

bekerja minimal selama 6 bulan, dan dari hasil penelitian mayoritas subjek dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1-3 tahun.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kepemimpinan transformasional menggunakan teknik korelasi menghasilkan nilai  $p$  sebesar 0,011 ( $<0,05$ ) yang artinya gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Kemudian nilai koefisien ( $r$ ) pada kepemimpinan transformasional memiliki nilai sebesar 0,217, maka kepemimpinan transformasional bernilai positif. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT. MP. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Keller (Tondok dan Andarika, 2004) yang mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Nicholls (1994), bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. serta Howell dan Avolio (Tondok dan Andarika, 2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ketertarikan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya.

Deskripsi data penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil bahwa terdapat subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 1 orang (1%), untuk kategori rendah sebanyak 8 orang (8%), kategori sedang sebanyak 21 orang (21%), kategori tinggi sebanyak 57 orang (57%) dan subjek yang masuk dalam kategori sangat tinggi 13 orang (13%). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Keller (Tondok dan Andarika, 2004) yang mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Nicholls (1994), bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. serta Howell dan Avolio (Tondok dan Andarika, 2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ketertarikan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

Kepuasan kerja menurut Spector (1997) merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti

kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan. Deskripsi data penelitian untuk variabel tergantung yaitu kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa tidak ada subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah (0%), untuk kategori rendah sebanyak 9 orang (9%), kategori sedang sebanyak 62 orang (62%), kategori tinggi sebanyak 27 orang (27%) dan subjek yang masuk dalam kategori sangat tinggi 2 orang (2%). Hal tersebut artinya sebanyak 62% dari 100 subjek memiliki tingkat kepuasan yang sedang pada pekerjaan yang sedang ia jalani.

Penelitian yang dilakukan ini tentu saja memiliki beberapa keterbatasan misalnya terkait dengan alat penelitian, alat ukur yang dibuat masih kurang spesifik. Selain itu perlu dilakukan analisis lebih lanjut mengenai kepuasan kerja ditinjau dari karakteristik karyawan, lama bekerja, umur, gaji, dan lain-lain.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. MP” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat

gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja . Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

## **Saran**

### **1. Subjek Penelitian**

Saran bagi subjek, ada baiknya lebih banyak berkomunikasi mengenai hal-hal yang terjadi di lapangan baik ataupun buruk, sehingga atasan langsung ataupun pimpinan mengerti bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dan untuk kedepannya jika kembali dilakukan survey terkait hal serupa, sebisa mungkin subjek mengisi angket penelitian mengisi dengan keadaan yang benar-benar dirasakan.

### **2. Pihak Istansi**

Saran bagi PT. MP, harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga dapat mengurangi kemungkinan karyawan bekerja tidak maksimal dikarenakan tidak puas dengan pekerja. Disisi lain, perlu diadakan evaluasi-evaluasi yang bersifat mengukur setiap kemampuan pimpinan setingkat kepala divisi, mamanager maupun pimpinan tertinggi dalam hal pelaksanaan tugas-tugas dan pendelegasian yang bersifat teknis dan mampu memberikan tugas dengan baik, menjadi teladan, dan menjaga hubungan dua arah yang

lebih harmonis dengan bawahan, sehingga masing-masing individu dapat bekerja dengan maksimal yang nantinya tercermin dari kepuasan kerja.

### **3. Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk lebih memerhatikan persiapan alat ukur, seperti pembuatan aitem angket yang lebih spesifik, serta pemberian instruksi lebih diperjelas lagi. Di sisi lain diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjelaskan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti karakteristik subjek. Selain itu jika kuesioner angket menggunakan bantuan *google docs* agar lebih teliti lagi dalam pembuatan angketnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Mas'ud, F. (2004). *Survei diagnosis organisasional konsep & aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. Edisi Kedua. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes and consequences thousand aaks*. California: Sage Publication.
- Su'ud, M. (2000). Persepsi sosial tentang kredibilitas pemimpin. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1, 51-65.
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Thoha, M. (1995). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vembriarti, I. N. (2005). Pengaruh tindakan supervisi dan kepuasan gaji serta promosi terhadap tingkat kepuasan kerja dan keinginan berpindah auditor. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.

**IDENTITAS PENULIS**

Nama : Rezky Zainnuriani

Alamat Kampus : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Gd. Soekiman Wirdjosandjojo Universitas Islam  
Indonesia  
Jalan Kaliurang KM 14,5 Yogyakarta

Alamat : Jl. Palagan Tentara Pelajar, Perumahan The Paradise,  
kavling X4, Sleman, Yogyakarta.

No *Handphone* : 085727761409

E-mail : kikioo27@yahoo.com

