

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja

Yanuar Mulyo Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*E-mail: yanuarmulyo46@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-06-2023

Revision: 28-07-2023

Published: 28-07-2023

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.8

ABSTRACT

Sejak awal pandemi Covid-19 Penjualan menurun di bulan-bulan awal. Dengan kondisi tersebut pimpinan perusahaan menerapkan kebijakan pemotongan jam kerja karyawan dari 6 hari kerja per minggu menjadi 3 hari kerja per minggu, hal tersebut juga berdampak pada pemotongan gaji karyawan yang semula dibayarkan sesuai UMK Kota Tegal Tahun 2021 sebesar Rp. 1.982.750 menjadi Rp 800.000. Fenomena tersebut mempengaruhi tingkat turnover karyawan di Dapoer Tempo Doloe Tegal, turnover karyawan menunjukkan fenomena ketidakpuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode *successive interval* (MSI), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya Kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan gaya kepemimpinan, kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal, sedangkan budaya kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal.

kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Since the start of the Covid-19 pandemic Sales have declined in the initial months. Under these conditions the company leadership implemented a policy of cutting employee working hours from 6 working days per week to 3 working days per week, this also had an impact on cutting employee salaries which were originally paid according to the 2021 Tegal City UMK of Rp. 1,982,750 to IDR 800,000. This phenomenon affects the employee turnover rate at Dapoer Tempo Doloe Tegal, employee turnover shows the phenomenon of job dissatisfaction. The research method used in this research is primary data with a quantitative approach. The data analysis method used is the successive interval (MSI) method, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The results showed that leadership style has an effect on job satisfaction, Kaizen culture has no effect on job satisfaction, welfare has an effect on job satisfaction, and

Acknowledgment

simultaneously leadership style has an effect on employee job satisfaction at Dapoer Tempo Doloe Tegal, while kaizen culture has no effect on employee job satisfaction. Dapoer Tempo Doloe Tegal

Key word: *Leadership Style, Kaizen Culture, Welfare, and Job Satisfaction*

©2023 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting didalam suatu organisasi. Pekerjaan SDM merupakan modal fundamental dalam menentukan tujuan organisasi. Tanpa pekerjaan SDM organisasi tidak mungkin berfungsi dengan baik. karena setiap orang pada umumnya mengambil bagian dalam setiap asosiasi dan sebagai penyelenggara, penghibur, dan penentu pengakuan tujuan hierarkis, Pekerja merupakan komponen utama dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang tersebut adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja memberi kesenangan atau kenyamanan dalam bekerja, faktor yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan karyawan dalam observasi awal dengan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan disana, keuntungan perusahaan dinyatakan baik pada masa normal tetapi mulai era pandemi mulai terlihat bahwa terdapat penurunan pendapatan perusahaan jadi pimpinan Dapoer Tempo Doloe menerapkan kebijakan pemotongan jam kerja karyawan yang awalnya 6 hari kerja perminggu menjadi 3 hari kerja perminggu hal itu juga mempengaruhi pemotongan gaji karyawan yang awalnya sesuai UMK Kota Tegal sebesar Rp 1,982,750 menjadi Rp800,000 karena fenomena tersebut mengurangi tingkat kesejahteraan karyawan dan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang di buktikan dari tingkat keluar karyawan yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner dengan skala likert, untuk menguji suatu kuisioner menggunakan Uji validitas dan reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dapoer Tempo Doloe Tegal yang berjumlah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh 53 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Metode succerstive Interval (Msi) dengan uji

normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis t, uji hipotesis F dan koefisien determinasi (R^2).

Hipotesis

H₁: Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

H₂: Terdapat Pengaruh Budaya *Kaizen* terhadap kepuasan kerja

H₃: Terdapat Pengaruh Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja

H₄: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya *kaizen*, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58653119
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.051
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data sekunder diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil output diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.752	5.583		.314	.755		
GAYA KEPEMIMPINAN	.248	.096	.313	2.584	.013	.933	1.072
BUDAYA KAIZEN	.129	.082	.191	1.569	.123	.921	1.085
KESEJAHTERAAN	.409	.108	.447	3.793	.000	.986	1.015

Sumber: data sekunder diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance seluruh variable diatas 0,100 dan nilai dari VIF dibawah 10 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

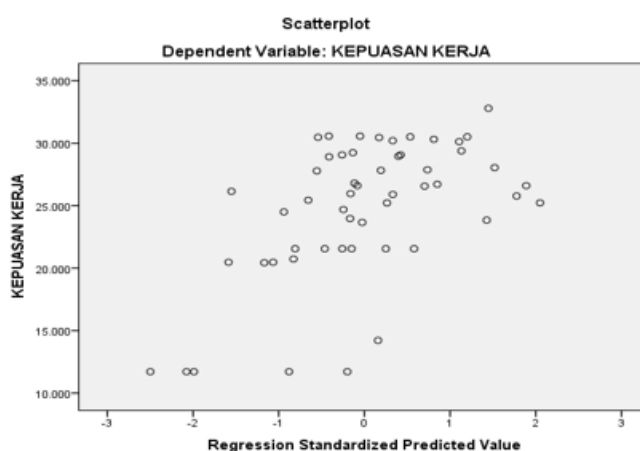
Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.983 ^a

Sumber: data sekunder diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai durbin watson pada tabel diatas menunjukan 1,983 sedangkan nilai dU sebesar 1,678 dan nilai 4-dU sebesar 2,321 sehingga $1,678 < 1,983 < 2,321$ yang artinya nilai d terletak antara dU dan (4-dU). Maka hasil ini menunjukan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot menunjukan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.752	5.583		.314	.755
	GAYA KEPEMIMPINAN	.248	.096	.313	2.584	.013
	BUDAYA KAIZEN	.129	.082	.191	1.569	.123
	KESEJAHTERAAN	.409	.108	.447	3.793	.000

Sumber: data sekunder diolah (2022)\

Dari hasil tabel tersebut maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,752 + 0,248X_1 + 0,129X_2 + 0,409X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Kaizen

X₃ = Kesejahteraan

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.752	5.583		.314	.755
	GAYA KEPEMIMPINAN	.248	.096	.313	2.584	.013
	BUDAYA KAIZEN	.129	.082	.191	1.569	.123
	KESEJAHTERAAN	.409	.108	.447	3.793	.000

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan uji t tersebut ditemukan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0.013 < 0.05$ yang artinya hipotesis diterima, Budaya kaizen tidak berpengaruh ter-

hadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0.123 > 0.05$ yang artinya hipotesis ditolak. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis diterima.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.763	3	177.921	7.970	.000 ^b
	Residual	1093.886	49	22.324		
	Total	1627.649	52			

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan uji f menunjukkan Gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Hal tersebut dibuktikan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.573 ^a	.328	.287	4.724850	.328	7.970	3	49	.000

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,287 atau 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan karyawan sebesar 28,7% dengan sisanya 82,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dapoer Tempo Doloe Tegal

Dalam Penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena gaya kepemimpinan di Dapoer Tempo Doloe Tegal bertipe demokratis dan lebih sering berdiskusi jadi karyawan senang dan menambah kepuasan para karyawan Dapoer Tempo Doloe Te-

gal untuk melakukan pekerjaan. Hasil Penelitian Hans Kevin Handoko (2015) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktisnya, kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal berhubungan dengan cara pemimpin mereka memberikan motivasi, semangat serta giat pada pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal

Dalam Penelitian ini budaya kaizen tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal karena menurut pandangan karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal budaya kaizen sudah biasa dilakukan sehari-hari dan sudah menjadi kebiasaan dan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Umar Yeni Susanto (2020) menunjukkan budaya kaizen berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Implikasi praktisnya, kepuasan kerja karyawan pada Dapoer Tempo Doloe tidak memiliki hubungan dengan budaya kaizen, karena menurut para karyawan kegiatan pada budaya kaizen merupakan kegiatan yang biasa dilakukan sehari-hari dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal

Dalam Penelitian ini kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena kesejahteraan merupakan balas jasa yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya karyawan. Pemberian kesejahteraan juga ada berbagai macam yaitu secara ekonomi seperti tunjangan hari raya, pensiun, dana kematian, selanjutnya ada kesejahteraan bersifat fasilitas yaitu tempat ibadah, cuti dan ijin, selain itu ada kesejahteraan bersifat pelayanan seperti bantuan hukum dan asuransi Kesehatan. Jadi dengan terpenuhinya kesejahteraan tersebut karyawan meningkatkan kepuasan kerja, Hasil penelitian Afrina Mar'atus Shalihah (2020) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktisnya, kepuasan Kerja Karyawan Dapoer Tempo Doloe sangat berhubungan dengan kesejahteraan, karena jika karyawan menerima kesejahteraan dalam bekerja maka mereka akan lebih giat dalam bekerja jadi, pengaruh antara kesejahteraan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan karyawan untuk bekerja, semakin sesuainya gaya kepemimpinan dengan karyawan maka kemungkinan akan meningkatkan kepuasan kerja apabila juga di sertai dengan terlaksananya budaya kaizen agar kinerja mereka efektif dan cepat dan juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan. Budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Wexley, Yuki, & Shobariddin (2005: 112), kepuasan kerja adalah cara pekerja untuk merasakan apakah dirinya senang dengan pekerjaannya atau tidak. Keadaan tersebut menunjukkan jika kepuasan kerja bisa mendukung atau tidak mendukung semangat dengan pekerjaan atau keadaan yang dirasakan. Implikasi praktisnya, Kepuasan kerja Dapoer Tempo Doloe Tegal dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan sudah berjalan dengan baik diperusahaan yang membuat kepuasan kerja menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya *kaizen* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N. (2020). Apakah Stock Split Memberikan Keuntungan Tidak Normal? *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v12i1.90>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Potensi Abnormal Return Positif Terbesar Saham PT. Kalbe Farma Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(February 2021), 223–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.93>
- Amin, M. A. N. (2022). Reaksi Pasar atas Pengumuman Dividen PT . Kalbe Farma saat Pandemi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 917–921. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1585>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Abnormal Return dan Trading Volume Activity Sebelum dan Setelah Pengumuman Dividen PT.Kalbe Farma Saat Pandemi Covid-19. *CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2461>

- Amin, M. A. N. (2023). Analisis Efektifitas Pendapatan Pajak Hotel Kabupaten Tegal di Masa Pandemi Covid - 19. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 153–162. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.1996>
- Amin, M. A. N., & Yunita, E. A. (2022). Analisis Potensi Pajak Hotel dan Pajak Restoran Kabupaten Tegal di Tengah Pandemi. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(2), 232–240. <https://doi.org/dx.doi.org/10.29264/jinv.v18i2.10551>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. K., & Jennie, L. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 280-291.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (14 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imai, M. (2008). The Kaizen Power. Yogyakarta: THINK.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behaviore An Evidence-Based Approach (12 ed.). New York: McGraw-hill/Irwin.
- Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4, P). Yogyakarta: BPFE.
- Masaki, I. (1998). Gemba kaizen Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Masaki, I. (1998). Gemba kaizen Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, V. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sholihah, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (19 ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Suyanto, U. Y., Brahmasari, I. A., & Brahmaratih, I. A. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Budaya Kerja Kaizen Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit “TIPE B” Di Kabupaten Lamongan (Doctoral dissertation, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan).
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wellington, P. (1998). Kaizen strategies for customer care (kepedulian padapelanggan). Batam: Interaksara.

Wexley, K. N., Yuki, G. A., & Shobariddin, M. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia (Cet. 3.) (3 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.