

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v3i3>

Received: 01 Oktober 2024, Revised: 20 Oktober 2024, Publish: 10 November 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Model Kinerja Karyawan PT Radio Sonora Jakarta

S. Jumar Sudyana¹, Rakhmat², Andi Muhammad Sadli³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia, jumarsudyana@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia, rakhmat@stiemp.ac.id

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia, ams@stiemp.ac.id

Corresponding Author: jumarsudyana@gmail.com¹

Abstract: This study aims to analyze the role of job satisfaction as a moderating influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Radio Sonora Jakarta. Questionnaires were used as data collection instruments given to a total of 70 employees as research samples. By using quantitative research methods and path analysis techniques, it is known that leadership style and work motivation affect employee performance. Job satisfaction as a moderator is able to strengthen the influence of the two independent variables on the dependent variable. Therefore, companies are expected to pay more attention to job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai moderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Radio Sonora Jakarta. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang diberikan kepada sejumlah 70 karyawan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis jalur, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai pemoderasi mampu menguatkan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memungkinkan organisasi untuk bersaing dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Rivaldo, 2022). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan di antara faktor yang paling signifikan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi (Chairunnisah et al., 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan arahan kepada anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi (Depitra & Soegoto, 2018). Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berprestasi lebih baik. Menurut teori kepemimpinan situasional, efektivitas suatu gaya kepemimpinan sangat bergantung pada situasi dan kondisi yang ada, termasuk karakteristik karyawan dan tingkat motivasi mereka. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Jamaludin, 2017).

Di sisi lain, motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan diri. Tingginya motivasi karyawan diyakini akan memperkuat komitmen dan tanggung jawab mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Murti & Srimulyani, 2013).

Namun, hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak selalu linier. Variabel moderasi, seperti kepuasan kerja, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi, memiliki sikap positif, dan cenderung bekerja lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas lebih mudah menerima arahan dan dorongan dari pimpinan serta lebih termotivasi dalam mencapai target kerja (Garaika, 2020; Mukmin & Prasetyo, 2021).

PT Radio Sonora Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang saat ini memiliki kinerja karyawan kategori sedang (berdasarkan observasi awal penelitian). Hal tersebut terlihat dari data presentasi ketepatan waktu dan/atau kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Uniknya, perusahaan melakukan penilaian kinerja (PK) karyawan untuk mengetahui kualitas masing-masing individu karyawan untuk membangun organisasi yang lebih baik. Namun, para pekerja cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi. Mereka juga terlihat banyak menghabiskan waktu berada di luar kantor atau meninggalkan ruangan. Ditambah lagi, beberapa karyawan juga datang terlambat untuk bekerja selama jam kerja normal.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan motivasi, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengelola kepuasan karyawan demi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan tetapi juga memotivasi, mendukung, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja individu maupun tim. Dampak tersebut dapat terlihat dari beberapa hal seperti meningkatnya motivasi karyawan, perusahaan memiliki tujuan yang jelas, mampu membangun lingkungan kerja yang baik, memberikan dukungan dan pengembangan, mengurangi konflik, hingga meningkatkan kreativitas, inovasi, dan loyalitas (Igbaekemen, 2014; Mohiuddin, 2017). Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi biasanya memiliki dorongan lebih besar untuk mencapai hasil kerja yang baik (Octaviannand et al., 2017). Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka karena motivasi menciptakan perasaan memiliki, pengakuan, dan kepuasan pribadi dalam bekerja (Jalagat, 2016).

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan. Hal ini tampak pada meningkatnya produktivitas karyawan, rendahnya turnover karyawan, terciptanya karyawan yang proaktif dan inovatif, serta terbentuknya kerjasama antar tim yang solid. Kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara berbagai faktor organisasi (seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kompensasi) dan kinerja karyawan (Shahab & Nisa, 2014; Singh & Jain, 2013). Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, perusahaan dapat mengidentifikasi cara-cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja dengan memusatkan perhatian pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif deskriptif, sebab menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan variabel intervening berupa kepuasan kerja. Definisi konseptual dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Definisi	Data
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Rangkaian Karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan	Skala Likert
3	Kepuasan Kerja (Z)	Pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu	Skala Likert

Penelitian ini berlokasi di PT Radio Sonora Jakarta dengan menggunakan populasi karyawan sejumlah 70 orang sebagai respondennya. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, data kemudian dicari menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Namun, penelitian ini tidak hanya membutuhkan data primer tetapi juga data sekunder. Sehingga teknik pengumpulan data akan lebih bervariasi dengan menambahkan observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi dengan adanya penambahan pada variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Radio Sonora adalah salah satu stasiun radio di Jakarta yang mengudara dengan frekuensi 92.0 FM yang didirikan tanggal 8 Agustus 1972, mewujudkan keinginan dan atas prakarsa Pendiri Kompas Gramedia Almarhum PK Ojong dan Jakob Oetama dengan membuat multimedia penyiaran. Radio Sonora mengudara dari pukul 06:00 sampai 00:00 WIB.

Bermula dari prakarsa (alm) P.K Ojong dan diwujudkan oleh (alm) Gerald Tunggono bersama Jos Tanubrata, Sonora memulai siaran pertama kalinya pada tanggal 8 Agustus 1972 di jalur MW dengan menggunakan studio di Jl. Gajah Mada 109, Tamansari, Jakarta Barat. Seiring dengan perkembangan teknologi, pada tanggal 5 Maret 1988, Sonora pindah ke jalur FM dengan frekuensi 100.9. Untuk memenuhi kebutuhan pendengar, sejak awal Agustus 2000, Radio Sonora mengudara nonstop 24 jam.

Result

Tabel X
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No.	Uji	Variabel	Hasil	Cut-off	Informasi
1.	Validitas	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,774	0,235	Valid
		Motivasi Kerja (X2)	0,664	0,235	Valid
		Kepuasan Kerja (Z)	0,758	0,235	Valid
		Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,235	Valid
2.	Reliabilitas	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,928	0,60	Reliabel
		Motivasi Kerja (X2)	0,778	0,60	Reliabel
		Kepuasan Kerja (Z)	0,893	0,60	Reliabel
		Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel X
Uji Asumsi Klasik

No.	Uji	Hasil Statistik	Cut-off	Informasi
1.	Normalitas	0,200		Normal
2.	Multikolinearitas	X1 = 0,255	<i>Tolerance</i> > 0,10	Tidak terkena gejala multikolinearitas
		X2 = 0,400	<i>Tolerance</i> > 0,10	
		Z = 0,215	<i>Tolerance</i> > 0,10	
3.	Heteroskedastisitas	Tidak ada data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0		Tidak terkena gejala multikolinearitas

Multiple Regression Results and Goodness of Fit

No.	Test	Description / Variabels	Significance	Information
1.	Coefficient of Determination (R-Square)	R ²	0,730	
		Adjusted R ²	0,722	
2.	F-Test	F-Value	90,487	Significant
3.	t-Test Model Pertama	Constant	-0,051***	Significant
		X1	0,639***	Significant
		X2	0,327***	Significant
4.	t-Test Model Kedua	Constant	0,431***	Significant
		X1	0,515***	Significant
		X2	0,372***	Significant
		Z	0,788***	Significant

Discussion

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,515. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,849 > t_{tabel} 1,996$ dan $sign. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,372. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,852 > t_{tabel} 1,996$ dan $sign. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat atau semakin baik.

Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut dibuktikan dengan $F_{hitung} 90,487 > F_{tabel} (=0,05) 3,134$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,730 mengartikan bahwa kontribusi bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,0%, sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini misalnya pelatihan, kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,233. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut menceritakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,410 > t_{tabel} 1,996$ dan $sign. 0,019$ lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak

langsung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,406 lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,233. Adapun pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,293 lebih besar dari pengaruh langsung yaitu 0,034. Artinya, posisi kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau perantara baik untuk variabel gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk memperkuat pengaruh yang sudah ada.

KESIMPULAN

Perlunya menerapkan gaya kepemimpinan tepat dan secara berkelanjutan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ditemui karena gaya kepemimpinan terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat memediasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perlunya meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat memediasi motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu meningkatkan motivasi pegawai yaitu yang berkaitan dengan balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Perlunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja terbukti dapat memediasi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, hubungan kerja dan fasilitas.

REFRENSI

- Adams, M. A. (2000). Reinforcement theory and behavior analysis. *Behavioral Development Bulletin*, 9(1), 3.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gordan, M., & Krishanan, I. A. (2014). A review of BF Skinner's 'Reinforcement Theory of Motivation.' *International Journal of Research in Education Methodology*, 5(3), 680–688.
- Igbaekemen, G. O. (2014). Impact of leadership style on organisation performance: A strategic literature review. *Public Policy and Administration Research*, 4(9), 126–135.
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–42.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Mohiuddin, Z. A. (2017). Influence of leadership style on employees performance: Evidence from literatures. *Journal of Marketing and Management*, 8(1), 18.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Santoso, A. I., Saifuloh, N. I., & Sadli, A. M. (2024). Ways to Enhance the Performance of an Organization: Teachings from PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG). *Journal of Managerial Sciences and Studies*, 2(1), 59–66.
- Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014). The influence of leadership and work attitudes toward job satisfaction and performance of employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69–77.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4).