

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UD. VIRDES BATIK COLLECTION BANYUWANGI**Ratna Nofiasari, Thoyib Kamino, Wardha Nilawati**¹ *manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu kepuasan kerja pada UD. Virdes Batik Collection Banyuwangi. Hasil penelitian bertujuan untuk untuk Gaya Kepemimpinan (X1) didapatkan hasil thitung (1,933) < nilai ttabel (2,051) maka H0 diterima H1 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk Kompensasi (X1) didapatkan hasil thitung (2,087) > nilai ttabel (2,051) maka H0 ditolak H2 diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk Kemampuan Kerja Karyawan (X3) didapatkan hasil thitung (-1,124) < nilai ttabel (2,051) maka H0 diterima H3 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X3) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai thitung Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu 1,933 < nilai ttabel 2,051, nilai thitung Kompensasi (X2) adalah 2,087 > nilai ttabel 2,051, dan thitung pada Kemampuan Kerja Karyawan (X3) yaitu -1,124 < nilai ttabel 2,051. Maka artinya adalah variabel Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja karena memiliki nilai thitung paling besar diantara kedua variabel lainnya. sehingga Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Article History**Keywords**

Kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

INTRODUCTION

Pada era globalisasi, persaingan akan semakin ketat dan semua organisasi perlu berkoordinasi secara efisien. Dalam persaingan yang ketat ini, semua organisasi perlu bertahan. Untuk itu, organisasi harus didukung oleh talenta yang berkualitas. Suatu organisasi dapat dikatakan kompetitif apabila memiliki keunggulan kompetitif dan kualitas, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, serta dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau bisnis yang lebih baik.

Sumber daya manusia dinyatakan produktif, apabila memiliki kedisiplinan dan kepuasan dalam bekerja serta bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan berbagai cara, diantaranya misalnya keterbukaan pemimpin dan memberikan kompensasi dalam kemampuan kerja karyawan. Adanya perencanaan yang baik dalam perusahaan, maka di harapkan adanya kepuasan kerja terhadap karyawan.

UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri dan produksi batik. UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi beralamatkan di Jl. Doktrin Baitus Salam Simbar Tampo RT.01/ RW.02 Cluring Banyuwangi. Produk yang di hasilkan pada perusahaan ini antara lain: batik tulis dan batik stempel atau cap. Perusahaan ini sudah berdiri kurang lebih 35 tahun. UD. Virdes *Collection* Banyuwangi untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini. UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi menyadari sumber daya manusia adalah salah satu kunci dalam persaingan bisnis seperti di sekarang ini. UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi mengutamakan kepuasan kerja karyawannya agar tidak menurun, yang dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kemampuan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai di bidangnya dengan baik akan diberi kompensasi.

UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi memiliki permasalahan yang berupa kepuasan kerja dari karyawan cenderung menurun dikarenakan gaya kepemimpinan dari UD. Virdes Batik *Collection* Banyuwangi yang sifatnya cenderung otokratik. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mampu menerima perintah dari pimpinan namun perintah tersebut harus tetap dipenuhi. Sehingga karyawan tidak leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Tidak hanya gaya kepemimpinan, karyawan juga mengalami keterlambatan kompensasi yang berupa gaji yang di berikan dan pemberian kompensasi yang sewaktu-waktu berbeda. Pada kemampuan kerja karyawan, terdapat permasalahan berupa penempatan tenaga kerja ahli yang kadang tidak sesuai.

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa emosional seseorang terhadap suasana dan kondisi kerja. Rasa emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas atau bahkan sebaliknya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya Sopiah dan Handoko dalam Siagian (2018:61).

Dalam menciptakan kepuasan bawahan memerlukan pimpinan yang baik untuk mengoptimalkan hasil yang dicapai dengan keterampilan dasar melalui pembagian kerja dan tanggung jawab yang membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kesejahteraan individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. Untuk menciptakan kepuasan kerja harus ada variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian agar dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Jamaludin (2017:164), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan seseorang untuk mengarahkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu agar mencapai bidang yang diinginkan Sutrisno dalam Jamaludin (2017:164).

Dengan gaya kepemimpinan yang pada dasarnya mengatur pekerjaan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Setelah mencapai tujuan yang di inginkan bawahan akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno dalam fikri (2018:26) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Harahap (2018:75) kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimana kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan melainkan mempunyai kemampuan kerja karyawan dimana kemampuan kerja membutuhkan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan sesuatu pengalaman.

Hasibuan dalam Fristia (2019:227) kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Sedangkan menurut Robbins dalam Frans Farlen (2011:12) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dan mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dari keadaan diatas penulis tertarik untuk meneliti hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Dengan alasan tersebut penulis untuk mengadakan penelitian yang berjudul. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD. VIRDES BATIK *COLLECTION* BANYUWANGI”.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Jamaludin (2017:164) kepemimpinan merupakan seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Soekarso dalam Jamaludin (2017:164) gaya kepemimpinan yaitu perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut Thoah dalam Jamaludin (2017:164) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Jadi menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa, gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku baik buruknya seorang pemimpin mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dalam perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya gaya kepemimpinan perusahaan atau organisasi tidak bisa berjalan dengan lancar.

Indikator kepemimpinan menurut Sari dan Sriathi dalam Satriowati (2016:7) menyatakan sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin membuat karyawan menghormati.
2. Pimpinan mampu memberikan spirit kepada karyawan.
3. Pimpinan mampu menumbuhkan ide baru.
4. Pimpinan memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi.
5. Pimpinan mau mendengarkan masukan karyawan.

Indikator kepemimpinan menurut Kartono dalam Harahap (2019:74) menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.

5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Berdasarkan pendapat dari dua pakar ahli diatas maka dalam penelitian ini menggunakan tujuh indikator di antaranya:

1. Pemimpin membuat karyawan menghormati.
2. Pimpinan mendengarkan masukan karyawan.
3. Kemampuan mengambil keputusan.
4. Kemampuan komunikasi.
5. Kemampuan mengendalikan bawahan.
6. Tanggung jawab.
7. Kemampuan mengendalikan emosional.

2.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Fikri (2018:26) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Harahap (2018:75) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Menurut Bangun dalam Harahap (2019:75) kompensasi yaitu suatu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperhatikan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Jadi menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa kepada karyawan atas pekerjaannya yang dilakukan. Tanpa adanya kompensasi karyawan tidak semangat dan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Fikri (2018:26) adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. Upah atau Gaji | 3. Tunjangan |
| 2. Insentif | 4. Fasilitas |

Adapun indikator yang digunakan Griffin dalam Satriowati (2016:7) sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan manfaat
2. Kompensasi memotivasi semangat kerja
3. Kompensasi memberikan ketenangan
4. Kompensasi memberikan kesejahteraan pegawai
5. Kompensasi sesuai dengan harapan pegawai

Berdasarkan atas dua pendapat dari pakar ahli diatas maka dalam penelitian ini menggunakan enam indikator di antaranya:

1. Upah atau gaji.
2. Insentif.
3. Fasilitas.
4. Kompensasi memberikan manfaat.
5. Kompensasi memotivasi semangat kerja.
6. Kompensasi memberikan kesejahteraan pegawai.

2.3 Kemampuan Kerja Karyawan

Menurut Winardi dalam Sekartini (2016:66) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Fristia (2019:227) kemampuan yaitu menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. Menurut Robbins

dan Judge dalam Chasanah (2017:435) kemampuan kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Jadi menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, kemampuan kerja karyawan adalah individu yang bisa mengerjakan pekerjaannya dengan terus memupuk inisiatif untuk mengerjakan tugas, dengan menunjukkan potensi kemampuan dalam bekerja. Kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dan mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa adanya kemampuan kerja karyawan, faktor produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Indikator kemampuan kerja menurut Thoha dalam Kurniawan (2014:6) yaitu:

- 1) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
- 2) Tingkat pendidikan non formal (khusus, pelatihan, penataran, dan lain-lain).
- 3) Tingkat pengetahuan ketrampilan.
- 4) Pengalaman.

Indikator kemampuan kerja menurut Winardi dalam Sugiharto (2019:45) yaitu:

- 1) Ketrampilan.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Pengalaman kerja.

Berdasarkan atas dua pendapat pakar ahli diatas maka dalam penelitian ini menggunakan lima indikator di antaranya:

- 1) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
- 2) Tingkat pendidikan non formal (khusus, pelatihan, penataran)
- 3) Ketrampilan.
- 4) Pengetahuan.
- 5) Pengalaman kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni dalam Runa (2020:203) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Suwanto Priansa dalam Faysica (2016:674) kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Menurut Wibowo dalam Harahap (2019:72) kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

Jadi menurut pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, sehingga ia merasa puas.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Runa (2020:204) yaitu:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1) Kondisi kerja | 3) Kedisiplinan |
| 2) Promosi jabatan | 4) Prestasi kerja |

Indikator dari kepuasan kerja menurut Luthan dalam Satriowati (2016:7) yaitu:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1) Kepuasan atas gaji yang diterima. | 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. |
| 2) Kepuasan dengan promosi. | |
| 3) Kepuasan dengan atasan. | 5) Kepuasan atas kerjasama antar pegawai. |

Berdasarkan atas dua pendapat dari pakar ahli diatas maka dalam penelitian ini menggunakan enam indikator di antaranya:

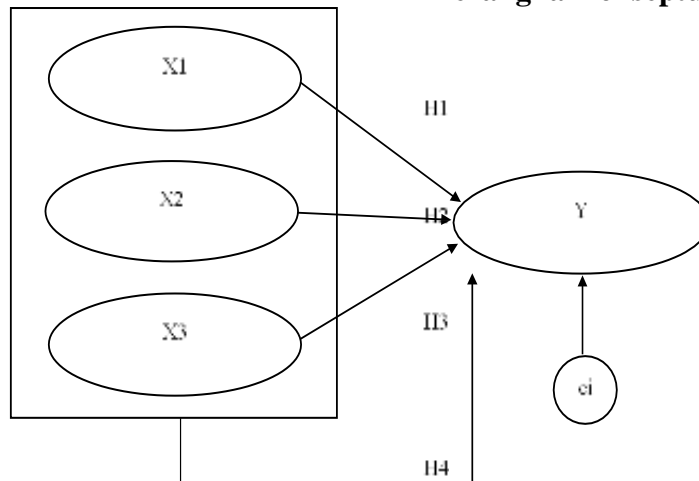
- | | |
|-------------------|------------------|
| 1) Kondisi kerja. | 2) Kedisiplinan. |
|-------------------|------------------|

- 3) Prestasi kerja.
- 4) Kepuasan atas gaji yang diterima.
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

- 6) Kepuasan atas kerjasama antar pegawai.

2.5

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Kemampuan Kerja Karyawan

Y = Kepuasan Kerja

H1= Hipotesis 1 (secara simultan)

H2 = Hipotesis 2 (secara parsial)

H3 = Hipotesis 3 (secara parsial)

H4 = Hipotesis 4 (secara parsial)

ei = Kesalahan Pengganggu (error)

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada UD. Virdes Batik Collection Banyuwangi yang beralamatkan di Jl. Doktrin Baitus Salam Simbar Tampo Rt.01 Rw.02 Cluring Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak dibidang industri produksi batik.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terbentuk atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari atas adalah populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan UD. Virdes Batik Collection Banyuwangi 32 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2016:81), “sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat mewakili. Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Maka sampel dari penelitian ini adalah 31 karyawan karena yang satunya adalah pemimpin di UD. Virdes Batik Collection Banyuwangi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang nantinya data tersebut akan digunakan oleh penulis untuk memperoleh bahan, keterangan, dan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2017 : 145-146) observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dapat disimpulkan observasi adalah Suatu metode dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh data yang di inginkan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137-138) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dapat disimpulkan bahwa wawancara adalah teknik wawancara secara langsung dengan narasumber melalui tatap muka dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pihak yang bersangkutan dengan tujuan untuk mendapatkan data.

c. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dapat disimpulkan bahwa Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala sesuatu yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan Uji F terdapat bahwa nilai f_{hitung} (4,321) lebih besar dari nilai f_{tabel} (2,96) maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Kemampuan Kerja Karyawan (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya apabila pimpinan secara aktif peduli terhadap para pegawainya dengan cara menjalin komunikasi yang baik dan selalu memberikan kompensasi dan menetapkan karyawan sesuai kemampuan kerja karyawannya. Maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan mempunyai gairah dalam beraktivitas hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (uji f) yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas.

Hasil penelitian ini didukung oleh Risnawati dalam Fenny (2017: 49). Dimana hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Emi Wahyuni,SE.,Msi (2019). Hasil menunjukkan bahwa variabel Kemampuan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil dari penelitian tersebut dapat mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dalam bidangnya masing-masing. Dengan secara bersamaan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada suatu perusahaan termasuk pada karyawan UD. Virides Batik *Collection* Banyuwangi.

4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan pengolahan data, yang diperoleh bahwa t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 1,933 dengan signifikan 0,064 sedangkan t_{tabel} 2,051, jadi t_{hitung} (1,933) < t_{tabel} (2,051), sehingga H_0 diterima H_1 ditolak.

Gaya Kepemimpinan yang kurang sesuai karena gaya kepemimpinan yang bersifat otokratik memiliki kecenderungan memaksa karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Misalnya pekerjaan yang harus selesai besok tetapi pemimpin memutuskan sekarang harus sudah selesai dengan itu karyawan tidak leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini di dukung dalam penelitian terdahulu oleh Muhammad Hatta, Said Musnadi (2017). Yang menyatakan gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi belum sesuai dengan keinginan karyawannya. Sehingga karyawan tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini yang memicu terjadinya penurunan kepuasan kerja dari karyawan UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi. Jadi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi.

4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji t terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan pengolahan data, yang diperoleh bahwa t_{hitung} untuk Kompensasi 2,087 dengan signifikan 0,046 sedangkan t_{tabel} 2,051, jadi $t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (2,051)$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Kompensasi memberikan semangat kerja karyawan dari pendapatan yang diraih, dengan adanya kompensasi akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh karyawan seharusnya yang layak, adil dan memuaskan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Mutmainah dalam Suryani (2013:83) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian tersebut dapat mengidentifikasi bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang berupa uang ataupun barang yang diberikan pimpinan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilakukan UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi sudah sesuai misalnya dengan bonus yang diterima karyawan sebanding dengan waktu kerja lembur dan kompensasi yang diberikan perusahaan bisa memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Sehingga karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh pimpinannya. Hal inilah yang memicu terjadinya kenaikan sikap kepuasan kerja karyawan kepada UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi. Jadi kompensasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi.

4.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Uji t tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan pengolahan data, yang diperoleh bahwa t_{hitung} untuk Kemampuan Kerja sebesar (-1,124) dengan signifikan 0,271 sedangkan t_{tabel} 2,051, jadi $t_{hitung} (-1,124) < t_{tabel} (2,051)$, sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Kemampuan Kerja Karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya dapat menimbulkan rasa bosan dan tidak nyaman dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan pengaruh negatif bagi penurunan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Ni Luh Sekartini, 2016. Yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian tersebut dapat mengidentifikasi bahwa kemampuan kerja karyawan dalam UD. Virde Batik *Collection* Banyuwangi sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tetapi hasil uji dalam penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Virde batik *Collection* Banyuwangi. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga karyawan tersebut belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Karena kemampuan kerja karyawan yang dimiliki tersebut tidak sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

5.1 Simpulan

Untuk Gaya Kepemimpinan (X1) didapatkan hasil thitung (1,933) < nilai ttabel (2,051) maka H0 diterima H1 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk Kompensasi (X2) didapatkan hasil thitung (2,087) > nilai ttabel (2,051) maka H0 ditolak H2 diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk Kemampuan Kerja Karyawan (X3) didapatkan hasil thitung (-1,124) < nilai ttabel (2,051) maka H0 diterima H3 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X3) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai thitung Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu 1,933 < nilai ttabel 2,051, nilai thitung Kompensasi (X2) adalah 2,087 > nilai ttabel 2,051, dan thitung pada Kemampuan Kerja Karyawan (X3) yaitu -1,124 < nilai ttabel 2,051. Maka artinya adalah variabel Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja karena memiliki nilai thitung paling besar diantara kedua variabel lainnya. sehingga Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Agar kepuasan kerja meningkat, perusahaan perlu memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi yang diberikan, menempatkan karyawan sesuai dengan Kemampuan Kerja Karyawannya. Dengan cara tersebut kepuasan kerjanya akan meningkat, dan perusahaan semakin berkembang. Dengan diketahui bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja, maka diharapkan perusahaan harus memperhatikan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dengan begitu karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, Dista, Amalia, dkk. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Prefisional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bussines Accounting and Manajement*. 2 (1).
- Anjarwati, Triana., et al. 2015. "Analisis Perkembangan Produksi Industri Kerajinan Batik Khas Banyuwangi di Desa Tampo Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi Tahun 2010-2015". *UNEJ JURNAL*.
- Ansori, Saiful. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo". Skripsi. Universitas jember.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik* Jakarta:Rineka Cipta.
- Chasanah, Iswatun, dkk. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan SeKabupaten Batang". *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 6 (2).

- Farlen, Frans. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal.
- Faysica, Magdalena, dkk. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Sulawesi Utara)". Jurnal Berkala ilmiah Efisiensi. 16 (4).
- Fenny, dkk. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance". Jurnal Ekonomi Keuangan dan kebijakan publik. 1 (1).
- Fikri, Khusnul, dkk. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba". Jurnal Manajemen dan Bisnis. 7 (1).
- Fristia, Andriani, Mila, dkk. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis. 73 (1).
- Harahap, Dewi, Suryani, dkk. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2 (1):69-88.
- Hatta, Muhammad, dkk. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh". Jurnal Magister Manajemen. 70-80.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta". Jurnal Of Applied Bussiness and Economics. 3 (3):161-169.
- Kurniawan, Fauzrin, Harry, dkk. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Toba Makmur Perkasadi Pekan Baru". Jurnal. 1 (2).
- Michael, Tomy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)". Jurnal.
- Nugroho, Agus, Dwi, dkk. 2012. "Analisis Pengaruh Kompensasi pengembangan Karier Terhadap Kepuasan kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja". Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JEB). 19 (2):153-169
- Pratama, Abdul, Nugraha, Aziz, dkk. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Ekonomi dan Perbankan. 8 (2):119-129.
- Rizqina, Zakiul, Amri, dkk. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)". Jurnal Magister Manajemen. 1 (1):59-69.
- Runa, Rahmat. 2020. "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan Sebuah Literatur Riview Manajemen Sumber Daya Manusia". Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 2 (2).
- Rustilah, Sri. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai tenaga Kontrak". Jurnal manajemen review 2(2):219-222.
- Rokip, Ujang, Moh. 2017. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Banyuwangi: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Satriowati, Elizabeth, dkk. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King”. Jurnal Of Manajement. 2 (2).
- Sekartini, Ni luh, 2016. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa”. Jurnal ekonomi & bisnis. 3(2): 64-75.
- Siagian, Tomy, Sun, dkk. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 1(1):59-70.
- Sugiharto, Bagus, Jaka. 2019. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017”. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiska. 11 (1):44.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani, Kadek, Ni, dkk. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif”. Jurnal.
- Wahyuni, Emi, dkk. 2019. “Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Mitha Sarana Niaga”. Jurnal Manajemen Tools. 11 (1).