

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Directing Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Bank Mandiri Taspen**

Ade Amellia Aprilysani¹, Tina Kartika², Andy Corry Wardhani³

^{1,2,3}Universitas Lampung, Negara Indonesia

adeameliaa3@gmail.com¹, tina.kartika@fisip.unila.ac.id², andi.corry@fisip.unila.ac.id³

ABSTRACT

The directing leadership style is defined as a leadership approach where the leader provides clear, specific instructions and assumes a dominant role in decision-making, with minimal input from subordinates. This study seeks to examine the impact of the directing leadership style on employee job satisfaction at Bank Mandiri Taspen. The research adopts a quantitative methodology, with data collected through questionnaires administered to the entire population of employees at Bank Mandiri Taspen, comprising 19 respondents. The data were analyzed using simple linear regression and ANOVA, with statistical processing conducted via SPSS software. The results reveal that the ANOVA test produced a significance value of 0.04 ($p < 0.05$), indicating that the directing leadership style has a statistically significant effect on employee job satisfaction. The analysis further shows that the directing leadership style accounts for 48.4% of the variance in employee job satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that the directing leadership style exerts a significant and measurable influence on employee job satisfaction at Bank Mandiri Taspen. These results underscore the importance of leadership style in shaping key organizational outcomes, particularly in the context of employee satisfaction.

Keywords : *Leadership, Directing, Satisfaction*

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan directing merujuk pada model kepemimpinan di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik, serta mengambil peran dominan dalam pengambilan keputusan, dengan sedikit partisipasi dari bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan directing Bank Mandiri Taspen terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di Bank Mandiri Taspen dengan jumlah responden sebanyak 19 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan uji ANOVA dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji ANOVA adalah 0,04 (Sig. < 0,05), yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan directing terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan secara statistik dengan pengaruh sebesar 48,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan directing secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank Mandiri Taspen.

Kata kunci : Kepemimpinan, Directing, Kepuasan.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah sistem terstruktur yang menampung individu-individu dengan fungsi dan tugas masing-masing, yang kemudian dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. (Husin, 2022). Menurut Budiharjo, (2014) organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar dikoordinasikan dalam batasan yang relatif jelas dan bekerja sama dalam jangka waktu tertentu secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga berfungsi sebagai wadah

bagi individu yang terorganisir secara sistematis, terarah, terkendali, terencana, dan rasional dalam memanfaatkan semua sumber daya, baik berupa metode, material, lingkungan, uang, serta sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Julkifli & Hamidah, 2021).

Persaingan antara perusahaan dan organisasi di era globalisasi semakin intens dan tajam, yang membuat dunia usaha menjadi sangat kompetitif. Hal ini menyebabkan iklim bisnis terus berubah dan menjadi tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Mendukung upaya tersebut, maka diperlukan adanya perbaikan individu. Proses perbaikan dimulai dari semua aspek, terutama dalam hal sumber daya manusia. Sumber daya manusia perlu menjadi individu-individu yang bersedia untuk belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga memiliki potensi untuk berkembang secara optimal (Amania, 2024). Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan (Rukmini & Murniyanti, 2022).

Organisasi atau perusahaan yang terdiri dari berbagai macam individu yang memiliki latar belakang, watak maupun potensi yang beragam tentunya membutuhkan komunikasi untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pemahaman yang dapat berujung terjadinya konflik di dalam organisasi (Andersson et al., 2018). Komunikasi yang efektif dan koordinasi yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, komunikasi dan koordinasi yang baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Meskipun komunikasi dan koordinasi yang efektif dapat memotivasi kerja, dampaknya terhadap kinerja tidak bersifat langsung. (Ariyanti, 2019). Menurut Don & Faules (2018) manajemen adalah komunikasi. Biasanya, seseorang mempelajari komunikasi organisasi untuk mendalami diri dalam berkomunikasi. Komunikasi akan berhasil jika memiliki feedback antar satu sama lainnya yang melewati proses menerima, menafsirkan dan bertindak atas informasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan memiliki peranan penting yang dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya. Memahami gaya kepemimpinan membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat, adanya kontrol serta tanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain agar dapat bekerja menuju pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. (Handoko, 2011). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Pangestu, 2024). Menurut Putra & Sriathi (2014) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan directing Bank Mandiri Taspen terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011) menyebutkan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Mandiri Taspen berjumlah 19 orang.

Sampel yang diambil dari populasi harus mewakili supaya kesimpulan yang diambil dari sampel bisa diberlakukan untuk populasi untuk keseluruhan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini diambil sampel dari populasi di atas dengan rumus Slovin berikut ini (Kriyantono, 2009):

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Kemudian e ini dikuadratkan. Batas kesalahan yang ditolerir ini setiap populasi tidak sama, ada yang 1%, 2%, 3%, 5%, atau 10% (Umar dalam Kriyantono, 2008:162). Dalam penelitian ini batas yang digunakan adalah 10%

$$n = \frac{19}{1+19 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{19}{1+19 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{19}{1+19 (0,01)}$$

$$n = \frac{19}{1,19}$$

$$n = 15$$

Maka dari perhitungan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sampel yang akan digunakan peneliti untuk penelitian ini sebesar 15 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan numerik. Data yang diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data utamanya yaitu karyawan Bank Mandiri Taspen yang dilakukan dari hasil pengamatan langsung. Sedangkan data sekunder, data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang terkait dengan Bank Mandiri Taspen.

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang terdiri dari setiap pertanyaan terdiri dari jawaban setuju hingga tidak setuju.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner ini akan disebarluaskan dan digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana melalui aplikasi SPSS. Adapun regresi linear sederhana memiliki persamaan umum yakni :

$$Y = a + bX \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = konstan

b = Koefisin regresi (kemiringan); besaran respon yang ditimbulkan oleh predictor

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Variable Entered/Removed

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINAN DIRECTING ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variable yang dimasukkan adalah variable Gaya Kepemimpinan Directing sebagai variable Independent dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Dependent dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 2. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.444	1.098

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN DIRECTING

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,696. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,484 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Gaya Kepemimpinan Directing) terhadap variable terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) adalah sebesar 48,4%.

B. Hasil Analisis ANOVA

Tabel 3. Hasil Analisis ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.716	1	14.716	12.201	.004 ^b
	Residual	15.680	13	1.206		
	Total	30.395	14			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN DIRECTING

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 12.201 dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable (X)ada pengaruh terhadap variable (Y)

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.422	4.202		6.525	<.001
	GAYA KEPEMIMPINAN DIRECTING	.354	.101	.696	3.493	.004

a. Dependent Variable: Y1

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 27.422 , sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan Directing (b) sebesar 0,354, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27.422 + 0,354$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 27.422 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 27.422
2. Koefisien regresi X sebesar 0,354 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Gaya Kepemimpinan Directing, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,354. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.

Tabel 5. Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.661	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012

14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)
- b. Berdasarkan nilai t : diketahui nilai Thitung sebesar $3,493 > T_{tabel} 2,160$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan directing, yang dikenal juga sebagai gaya kepemimpinan otoriter atau autokratis, melibatkan pendekatan di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas, menetapkan prosedur kerja yang ketat, dan mengontrol keputusan dengan tingkat interaksi yang terbatas dengan anggota tim (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016). Dalam konteks ini, pemimpin biasanya menetapkan target dan instruksi secara terperinci, serta mengawasi pelaksanaan tugas secara intensif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan directing memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Bank Mandiri Taspen. Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui regresi linier sederhana dan uji ANOVA, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan directing mempengaruhi kepuasan karyawan dengan kontribusi sebesar 48.4%. Angka signifikansi dari uji ANOVA yang kurang dari 0.05 ($p = 0.04$) memperkuat bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai Thitung sebesar 3,493 yang lebih besar dari Ttabel sebesar 2,160 dimana $thitung > ttabel$, yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Baskara & Bangun (2024) yang menggunakan sampel 142 orang melalui kuesioner dan wawancara langsung, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Muttalib et al. (2023), pengaruh positif gaya kepemimpinan directing terhadap kepuasan karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, gaya ini sering kali memberikan struktur dan kejelasan dalam pekerjaan, yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan rasa kepastian di kalangan karyawan. Ketika karyawan menerima arahan yang jelas dan standar kerja yang terdefinisi dengan baik, mereka mungkin merasa lebih terorganisir dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.

Penting untuk diakui bahwa gaya kepemimpinan directing juga memiliki potensi untuk menimbulkan dampak negatif jika diterapkan secara tidak seimbang. Misalnya, jika pemimpin terlalu dominan dan tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan. Karyawan akan merasa kurang dihargai dan tertekan oleh kurangnya otonomi dan kesempatan untuk berkontribusi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Agrawal et al., 2021). Menurut Lindert et al. (2023) Penerapan gaya kepemimpinan yang terlalu kaku atau otoriter tanpa memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan dapat membatasi efektivitas gaya ini dan mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan directing dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan jika diterapkan dengan bijaksana, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara pengendalian dan pemberdayaan (Abbas & Advani, 2015). Penting bagi organisasi untuk terus memantau dan mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan mereka terhadap kepuasan karyawan guna memastikan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Shakib, 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien regresi tersebut bernilai positif dengan nilai uji ANOVA sig. <0.05 sehingga, gaya kepemimpinan directing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan 48% secara statistik.

Gaya kepemimpinan directing dapat meningkatkan kepuasan karyawan melalui pemberian struktur yang jelas dan kepastian kerja, tetapi penting bagi pemimpin untuk menyeimbangkan pendekatan ini dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan mereka sehingga disarankan untuk melakukan pengujian terhadap karyawan mengenai bagaimana pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., & Advani, A. (2015). Impact of transformational and transactional Leadership Styles on Employees' Performance of Banking Sector in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(22), 45–49.
- Agrawal, M., Bansal, S., & Chopra, K. (2021). Evaluation of the in vitro and in vivo antioxidant potentials of food grade Phycocyanin. *Journal of Food Science and Technology*, 58(11), 4382–4390. <https://doi.org/10.1007/s13197-020-04922-4>
- Amania, F. (2024). Persaingan Antar Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 340–349.
- Andersson, J., Zbirenko, A., & Medina, A. (2018). *Effect of organizational structure, leadership and communication on efficiency and productivity-A qualitative study of a public health-care organization*. 71. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:735889/fulltext01.pdf>
- Ariyanti, A. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Garuda Indonesia

- (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2), 184–196.
<https://doi.org/10.35968/m-pu.v9i2.346>
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54–64.
<https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Baskara, A. M. F., & Bangun, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Mandiri di Kota *Jurnal Administrasi Dan ...*, 136–149.
<https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/3968%0Ahttps://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3968/1777>
- Budiharjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Raih Asa Sukses.
- Don, R. W. P., & Faules, F. (2018). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen*. Penerbit BPEE.
- Husin, I. (2022). Teori Organisasi. *Jurnal GERBANG STMIK Bani Saleh*, 12(2).
<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>
- Julkifli, & Hamidah, D. (2021). MENCIPTAKAN ORGANISASI YANG BAIK DAN EFEKTIF. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 10(2), 6.
- Kriyantono, R. (2009). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Lindert, L., Zeike, S., Choi, K. E., & Pfaff, H. (2023). Transformational Leadership and Employees' Psychological Wellbeing: A Longitudinal Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20010676>
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156.
<https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Pangestu, A. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 125–137.
- Putra, I. D. M. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2014). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3(11), 3357–3376.
- Rukmini, & Murniyanti, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 01(01), 66–72.
- Shakib, S. (2024). The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Job Satisfaction in the U.S. Banking Industry. *Research Square*, November, 1–23.
- Sugiyono, D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitati dan R&D*. Alfabeta.