

The Role of Participative Leadership Style and Organizational Climate on Job Satisfaction in Lon Malang Beach Tourism

Peran Participative Leadership Style dan Organizational Climate terhadap Job Satisfaction di Wisata Pantai Lon Malang

Sigit Anggara Putra^{1*}, Samsuki²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura^{1,2}

sigitanggaraputra12@gmail.com¹, samsuki@trunojoyo.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the role of participative leadership style and organizational climate on job satisfaction at Wisata Pantai Lon Malang, Sampang Regency, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach method with non-probability sampling technique, namely saturated sampling, which involves the entire population of 38 employees at Wisata Pantai Lon Malang. Data collection was done through distributing questionnaires to the workers. Data analysis was carried out by multiple linear regression analysis which includes validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test (T test and F test), and determination coefficient test. The results of the analysis show that participative leadership style and organisational climate have a positive and significant effect on job satisfaction, so it is hoped that this research can provide insight for management in increasing employee job satisfaction and creating a better work environment.

Keywords : *Participative Leadership Style, Organizational Climate, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling, yaitu sampling jenuh, yang melibatkan seluruh populasi berjumlah 38 orang karyawan di Wisata Pantai Lon Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para pekerja. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji T dan uji F), serta uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja*

1. Pendahuluan

Pariwisata telah menjadi sektor yang semakin penting dalam perekonomian nasional maupun global. Pariwisata berperan sebagai pendorong perkembangan sosial ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan peluang usaha, serta meningkatkan infrastruktur di suatu wilayah (Sukmana, 2018). Berdasarkan UU No. 10 Tahun 2009 Pasal 1 dalam konteks Kepariwisata, pariwisata dapat didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas yang didukung oleh berbagai sarana dan pelayanan yang disediakan oleh masyarakat, pelaku usaha, serta pemerintah (Rina Nur Azizah & Nurhaliza Fardayanti, 2021). Kabupaten Sampang, khususnya, memiliki banyak destinasi wisata yang menarik, termasuk Pantai Lon Malang. Sebagai destinasi yang menjanjikan, Pantai Lon Malang memiliki potensi besar untuk menarik wisatawan, namun untuk mencapai potensi tersebut, manajemen yang efektif dan pengelolaan sumber daya

manusia berkualitas sangatlah penting. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan potensi Pantai Lon Malang sebagai destinasi wisata unggulan, penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim pengelola pantai merasa dihargai dan termotivasi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi berdampak pada pelayanan yang lebih baik. Selain itu, hal ini juga mendorong inovasi yang lebih kreatif dan menciptakan pengalaman pengunjung yang lebih memuaskan.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional suatu organisasi. Oleh karena itu, peran utama pemimpin adalah membangun lingkungan kerja yang positif dan memperdayakan karyawan agar setiap anggota mampu menjalankan tugasnya dengan efektif serta meningkatkan keterampilan dan kinerja kerja (Baihaqi, 2015). Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku yang dikembangkan untuk menyelaraskan sasaran organisasi dengan aspirasi individu, sehingga dapat meraih tujuan yang diinginkan (Prasetyo, 2022). Salah satu pendekatan yang sedang dipertimbangkan ialah gaya kepemimpinan partisipatif, yang secara aktif mengikutsertakan pekerja dalam proses pembuatan keputusan dan memberikan mereka peluang untuk berkontribusi dalam pengembangan ide-ide baru, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Dengan melibatkan pekerja secara aktif, pimpinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ini tidak hanya memperbaiki kepuasan kerja tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan di destinasi wisata.

Iklim organisasi yang positif sangat mempengaruhi kepuasan kerja, iklim ini berdampak pada perilaku anggota organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi (Saputri, 2019). Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif dapat meningkatkan motivasi pekerja, mengurangi tingkat stres, dan memperbaiki kinerja mereka. Ketika pekerja merasakan dukungan yang kuat dari rekan kerja dan pimpinan, serta mendapatkan komunikasi yang jelas dan terbuka, mereka akan lebih mungkin merasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Iklim organisasi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang sangat penting di sektor destinasi wisata seperti Pantai Lon Malang.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan keseluruhan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang mencakup pengalaman mereka dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang krusial dalam sebuah organisasi, karena karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi yang lebih positif dan efektif, oleh karena itu manajemen harus memprioritaskan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk memastikan kinerja yang optimal di tempat kerja (Nurhandayani, 2022). Karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih unggul, sehingga dapat meningkatkan pengalaman pengunjung dan reputasi destinasi.

Studi sebelumnya menunjukkan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana dalam (Ice Rismawati, 2023) Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam (Isnanda Zainur Rohman, 2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam (Ibnu Affan, 2024) gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang. Dengan meneliti kedua faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan iklim organisasi

yang baik diharapkan berdampak positif terhadap kepuasan pekerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kerja organisasi secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam mengelola organisasi, mengingat loyalitas dan disiplin karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pemimpin yang bertanggung jawab dan berkomitmen (Yurasti, 2022).

Menurut Rivai (2014:42) dalam (Indra Januar Rukmana, 2021) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kumpulan sifat yang digunakan pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam meraih tujuan organisasi, atau dapat dipahami sebagai perilaku dan strategi yang dijalankan oleh pemimpin secara konsisten.

Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya yang mengikutsertakan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, di mana aspek-aspek dari gaya kepemimpinan ini meliputi mencari masukan, membuat keputusan secara kolaboratif, pembagian wewenang, mendorong desentralisasi dan manajemen yang bersifat demokratis (Ibnu Affan, 2024). Gaya kepemimpinan partisipatif secara aktif mengikutsertakan anggota tim dalam menetapkan sasaran melalui penerapan strategi manajemen yang melibatkan partisipatif dan menekankan keterlibatan karyawan serta penyelesaian tugas (Soelistya, 2014).

Menurut (Wandi, 2022) Indikator gaya kepemimpinan partisipatif meliputi:

- a. Delegasi wewenang yang terdesentralisasi, yaitu memberikan alokasi wewenang kepada bawahan.
- b. Pengambilan keputusan oleh pemimpin dengan mempertimbangkan pendapat bawahan.
- c. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan bersifat timbal balik.
- d. Pendekatan yang dikakukan berorientasi pada membangun hubungan.
- e. Adanya anggapan bahwa karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan menjaga etika yang baik.
- f. Perencanaan tujuan dilakukan dengan partisipasi karyawan.

Merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif dilaksanakan dengan cara memberi inspirasi kepada orang lain, menciptakan kolaborasi, serta menumbuhkan loyalitas dan keterlibatan masyarakat di bawah kepemimpinannya.

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan dalam (Danil et al., 2019) iklim organisasi mengacu pada persepsi yang dimiliki oleh individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta pihak-pihak yang rutin berinteraksi dengan organisasi mengenai kondisi atau situasi di dalam lingkungan internalnya, persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku anggota, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Suprayetno dalam (Wonua, 2023) iklim organisasi mengacu pada lingkungan organisasi yang dialami oleh anggota saat mereka terlibat dalam kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat dari Suharsaputra dalam (Wandi, 2022) suatu iklim organisasi yang positif bisa dinilai berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, mencerminkan kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri, tanpa perlu mengonfirmasi setiap keputusan yang diambil. Ketika seorang

karyawan diberikan tugas, mereka menyadari bahwa itu adalah tanggung jawab mereka.

- b. Identitas, menunjukkan perasaan keterikatan dan penerimaan individu dalam kelompok serta institusi, menciptakan rasa memiliki yang kuat.
- c. Kehangatan, merujuk pada suasana kerja yang ramah, di mana interaksi antar rekan kerja berlangsung secara bersahabat. Hal ini menekankan pentingnya hubungan sosial yang baik di dalam sebuah tim.
- d. Dukungan, melibatkan hubungan saling bantu antara sesama rekan, di mana manajer dan karyawan merasakan kebutuhan untuk saling mendukung ini menekankan pentingnya kolaborasi antara pemimpin dan bawahan.
- e. Konflik, menggambarkan situasi di mana terdapat perbedaan sudut pandang, baik di antara karyawan dan pemimpin maupun antar rekan kerja. Penting untuk menciptakan lingkungan di mana semua pihak terbuka untuk mendengarkan dan menyelesaikan permasalahan daripada menghindarinya.

Kepuasan Kerja

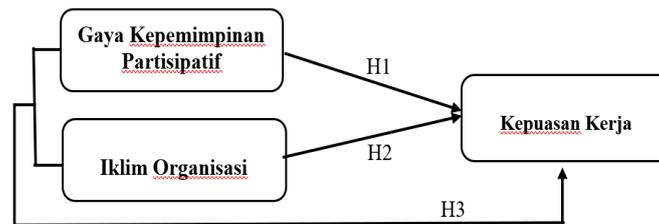
Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, serta tingkat di mana mereka merasa terikat secara psikologis dengan tugas yang dijalani. Hal ini mencerminkan persepsi yang mereka anggap penting bagi harga diri mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo, 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang positif atau negatif yang dialami karyawan dalam menilai pekerjaan mereka (Yendra Rivaldo, 2020).

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, manajemen yang efektif harus mempertimbangkan tidak hanya faktor-faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi juga unsur-unsur yang lebih holistik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2014) yang dikutip dalam (Rizal Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

- a. menyukai pekerjaannya, yaitu seseorang yang menyukai pekerjaannya karena ia merasa mampu menyelesaikannya.
- b. mencintai pekerjaannya.
- c. moral kerja, yaitu kesepakatan internal yang muncul dari individu maupun kelompok dalam upaya meraih sasaran tertentu berdasarkan standar kualitas yang telah ditetapkan.
- d. kedisiplinan, yaitu keadaan yang muncul dan tercipta dari berbagai tindakan yang menggambarkan prinsip-prinsip seperti kepatuhan, komitmen, keteraturan, dan ketepatan waktu.
- e. prestasi kerja, yaitu pencapaian yang diraih oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diemban dan didukung oleh kemampuan, komitmen, serta waktu.

Kerangka Konseptual



3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi, yang berjumlah 38 pekerja di lokasi tersebut dijadikan responden, hal ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan di Pantai Lon Malang. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji T dan uji F, diakhiri dengan uji koefisiensi determinasi untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana akurasi alat yang digunakan pada penelitian, sebuah instrumen dianggap valid apabila nilai r hitung melebihi r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	X1.1	0,780	0,320	Valid
	X1.2	0,508	0,320	Valid
	X1.3	0,745	0,320	Valid
	X1.4	0,805	0,320	Valid
	X1.5	0,517	0,320	Valid
	X1.6	0,439	0,320	Valid
	X1.7	0,511	0,320	Valid
	X1.8	0,667	0,320	Valid
	X1.9	0,732	0,320	Valid
	X1.10	0,581	0,320	Valid
Iklim Organisasi	X2.1	0,473	0,320	Valid
	X2.2	0,574	0,320	Valid
	X2.3	0,736	0,320	Valid
	X2.4	0,519	0,320	Valid
	X2.5	0,736	0,320	Valid
	X2.6	0,540	0,320	Valid
	X2.7	0,578	0,320	Valid
	X2.8	0,457	0,320	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,579	0,320	Valid
	Y.2	0,625	0,320	Valid
	Y.3	0,541	0,320	Valid
	Y.4	0,740	0,320	Valid
	Y.5	0,737	0,320	Valid
	Y.6	0,625	0,320	Valid
	Y.7	0,439	0,320	Valid
	Y.8	0,334	0,320	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh instrumen pada setiap variabel mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,320. Oleh karena itu, secara keseluruhan instrumen yang menunjukkan variabel yang digunakan dapat di anggap valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*. keputusan yang diambil adalah bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,823	0,70	Reliabel
Iklim Organisasi	0,705	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,708	0,70	Reliabel

Hasil uji reabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha setiap variabel melebihi 0.70 yang berarti pertanyaan setiap variabel dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data dalam suatu studi penelitian memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS dengan metode Tes Kolmogorov-Smirnov. jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Namun, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal, seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.96812641
Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.064
	Negative	-0.099
Test Statistic		0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi, dan kepuasan kerja memiliki distribusi normal. Dalam tabel di atas terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat kolinearitas atau non-kolinearitas antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang optimal adalah yang tidak menunjukkan adanya tanda multikolinearitas. Berdasarkan hal tersebut, apabila nilai Toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.340	2.384		3.498	0.001		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.449	0.069	0.688	6.521	0.000	0.465	2.148
	Iklim Organisasi	0.231	0.090	0.271	2.570	0.015	0.465	2.148

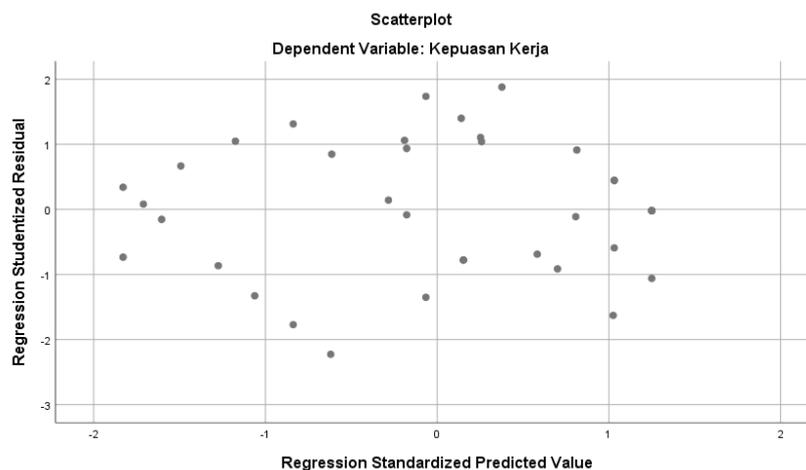
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel koefisien menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel independen adalah 0,465 yang melebihi 0,10, sementara nilai VIF mencapai 2,148, yang di bawah 10,00. Dengan demikian, dapat ditentukan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak dipengaruhi oleh masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan dari asumsi klasik dalam regresi linier. Dalam menguji heteroskedastisitas digunakan metode uji Scatter Plot. Apabila grafik Scatter Plot tidak menunjukkan pola tertentu, serta titik-titiknya tersebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar *ScatterPlot*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda masalah heteroskedastisitas. Ini terlihat dari grafik yang tidak menunjukkan bentuk tertentu, dengan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah garis nol. Selain itu, titik-titik tersebut tidak terkonsentrasi pada satu area.

Uji Regresi Linier Berganda

Pendekatan regresi linier berganda digunakan untuk meneliti hubungan fungsional antara berbagai variabel dan menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, rumus regresi linier berganda diterapkan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X1), iklim organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.340	2.384		3.498	0.001		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.449	0.069	0.688	6.521	0.000	0.465	2.148
	Iklm Organisasi	0.231	0.090	0.271	2.570	0.015	0.465	2.148

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 8,340 + 0,449 X_1 + 0,231 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 8,340 menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berada pada nol (0), maka kepuasan kerja (Y) diprediksi mencapai 8,340.
2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) memiliki nilai positif, yang berarti bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan partisipatif akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,449. Variabel ini menunjukkan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini.
3. Sementara itu, untuk variabel iklim organisasi (X_2), koefisien regresinya juga positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam iklim organisasi akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,231.

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilaksanakan untuk menilai apakah setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.340	2.384		3.498	0.001		
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.449	0.069	0.688	6.521	0.000	0.465	2.148
	Iklm Organisasi	0.231	0.090	0.271	2.570	0.015	0.465	2.148

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian tentang peran gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pada pekerja di Pantai Lon Malang, diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $6,521 > 2,030$, hal ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, analisis peran iklim organisasi juga menunjukkan t hitung $>$ t tabel yakni $2,570 > 2,030$. Hal ini mengidentifikasi bahwa iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilaksanakan untuk menentukan apakah variabel independent memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Kriterianya adalah jika nilai signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.716	2	78.358	79.083	0.000 ^b
	Residual	34.679	35	0.991		
	Total	191.395	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan tabel uji F, ditemukan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para pekerja di wisata Pantai Lon Malang. Selain itu, nilai F hitung sebesar 79,083 lebih besar dari pada F tabel yang bernilai 3,27. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi berperan signifikan dalam menentukan kepuasan kerja di kalangan pekerja di wisata Pantai Lon Malang.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0.905 ^a	0.819	0.808	0.995	

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh, yaitu Adjusted R square sebesar 0,808 menunjukkan bahwa 80% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi, sementara 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Pembahasan

Peran gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di destinasi wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang. Bukti dari hal ini terlihat pada nilai t sebesar 6,521 untuk gaya kepemimpinan partisipatif, yang melampaui nilai kritis 2,030, serta tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. temuan ini mendukung penelitian oleh (Akmallunas, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan mengikutsertakan anggota tim dalam proses pengambilan Keputusan, pemimpin dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan, serta menciptakan suasana yang inklusif dan kolaboratif. Karyawan merasa dihargai dan memiliki andil dalam setiap Keputusan yang di ambil, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Ini tidak hanya mendorong kreatifitas, tetapi juga meningkatkan semangat tim dalam memberikan layanan terbaik kepada pengunjung. Selain itu, pendekatan partisipatif mendorong komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan. Ketika karyawan merasa diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan ide, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka yang berdampak positif pada loyalitas dan produktifitas. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada perkembangan dan reputasi pantai Lon malang sebagai destinasi wisata yang menarik.

Peran iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan iklim organisasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja di destinasi wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang. Ini dibuktikan dengan nilai t untuk iklim organisasi sebesar 2,570, yang lebih tinggi dari nilai kritis 2,030, dan tingkat signifikansi 0,015 yang lebih rendah dari 0,05. temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Dhito Adrian, 2022), yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan suasana lingkungan kerja yang kondusif, keterbukaan komunikasi, dan dukungan antar rekan kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi sangat penting untuk menjaga semangat kerja. Selain itu, iklim organisasi yang baik di wisata Pantai Lon Malang juga berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan ramah. Hal ini menciptakan pengalaman yang menyenangkan bagi wisatawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi dan daya tarik wisata Pantai Lon Malang sebagai destinasi wisata. Dengan demikian, iklim organisasi yang positif menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan daya tarik wisata Pantai Lon Malang.

Peran gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di objek wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang, menunjukkan bahwa nilai F hitung mencapai 79,083, yang lebih tinggi daripada nilai F tabel yang hanya 3,27. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di objek wisata Pantai Lon Malang.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi berperan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Wisata Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang. Secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berperan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan iklim organisasi berperan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka pekerja akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya dan kinerja para karyawan akan semakin baik. Selanjutnya, Iklim organisasi yang bagus mendorong inovasi, yang dapat membuat pekerja merasa lebih terlibat dan puas. Sebaliknya, iklim yang negatif, seperti konflik atau kurangnya dukungan dari manajemen, dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada produktivitas, oleh karena itu, menciptakan iklim organisasi yang sehat dan positif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu agar pemimpin di destinasi wisata Pantai Lon Malang lebih berfokus pada peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penting untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih mendukung, seperti menyediakan pelatihan dan menciptakan saluran komunikasi yang efektif. Upaya ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Akmallunas, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Baihaqi, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga* (Vol. 6, Issue 2).
- Danil, D., Syahrizal, S., & Zona, M. A. (2019). The Influence of Organizational Climate on Employee Organizational Commitment with Organizational Justice as a Variable of Mediation in PT. Harry Tridarma. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(4), 15–33. <https://doi.org/10.24036/jkmw0278970>
- Dhito Adrian, T. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 167–179. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Ibnu Affan, R. A. L. W. K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada SD di Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat)*.
- Ice Rismawati, I. T. R. F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Huda Baros di Kabupaten Serang*. <https://prosiding.amalinsani.org/index.php/semnas>
- Indra Januar Rukmana, M. I. N. M. (2021). *Peranan sumber daya manusia di menunjang tercapainya tujuan yang harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya , karena seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula adalah pola perilaku dan st. 1(April)*.
- Isnanda Zainur Rohman. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Rina Nur Azizah, & Nurhaliza Fardayanti. (2021). Perencanaan Pengembangan Pariwisata Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 10, 23–33. <https://doi.org/10.30649/aamama.v24i1.52>
- Rizal Nabawi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Saputri, M. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Padang*.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).

- Sugiyono, Prof. Dr. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA, CV.
- Sukmana, oman. (2018). *Strategy For The Acceleration Of The Work Field And Poverty Reduction Through Tourism Development Policy* (Vol. 4, Issue 03). Kesejahteraan Sosial.
- Wandi, D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tristar Mandiri Serang*. 4(3), 522–527. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>
- Wonua, A. R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka). *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 170–183.
- Yendra Rivaldo, S. L. R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(3), 505–515.
- Yurasti, R. F. P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman*. 10, 204–212.