



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan *Problem Solving*
Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta**

Talitha Elvina Desiana^a, Sri Ernawati^b

^{a,b} *Fakultas Psikologi Universitas Sahid Surakarta*

Alamat Korespondensi : talithaelvina7@gmail.com

Abstract

Every company often experiences problems with both employees and customers of the company, so the company in addressing this must be wise in making decisions and finding solutions to solve problems. So the purpose of this study was to determine how much influence leadership style on problem-solving skills of employees of Hotel Sahid Jaya Surakarta. The research method used is quantitative research. The results obtained are correlated and very significant between problem solving and leadership style. A leader must have a way to solve problems, because in every sector of the company there will always be problems. The higher the problem solving, the higher the influence of the leadership style of Hotel Sahid Jaya Solo employees, and vice versa, the lower the problem solving employees, the lower the influence of employee leadership style

Keywords: *Leadership Style, Problem Solving*

Abstrak

Setiap perusahaan sering kali mengalami permasalahan baik terhadap karyawan maupun pelanggan perusahaan, maka perusahaan dalam menyikapi hal tersebut harus bijaksana dalam mengambil keputusan dan mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan. Jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan pemecahan masalah karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh berkorelasi dan sangat signifikan antara pemecahan masalah dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempunyai cara untuk memecahkan masalah, karena dalam setiap sektor perusahaan akan selalu ada masalah. Semakin tinggi pemecahan masalah maka semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan

karyawan Hotel Sahid Jaya Solo, dan sebaliknya semakin rendah pemecahan masalah. karyawan, maka semakin rendah pula pengaruh gaya kepemimpinan karyawan

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, *Problem Solving*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti ingin meningkatkan pendapatan mereka dengan berbagai macam cara agar tidak kalah dalam persaingan antar perusahaan yang sangat tinggi. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus mampu menutupi setiap kekurangan lini perusahaan mulai dari kemampuan pemimpin untuk memimpin perusahaan dan bagaimana memberikan pengarahan kepada setiap karyawan untuk dapat memiliki kemampuan *problem solving* sendiri agar dapat memberikan pelayanan yang baik untuk meningkatkan mutu perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti perlu sebuah manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan dan usaha untuk mencapai tujuan bagi perusahaan tersebut. Manajemen yang baik sangat dibutuhkan pada perusahaan swasta maupun sektor yang bergerak di publik untuk memberikan pelayanan pada masyarakat untuk menjadi baik.

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan suatu individu yang berada di dalam perusahaan tersebut untuk menjalankan tugasnya masing-masing. Individu atau sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berbagai macam hambatan dan rintangan pasti akan dihadapi oleh setiap individu dalam suatu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja setiap individu tersebut dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukannya, oleh sebab itu setiap karyawan memerlukan kemampuan *problem solving* yang baik.

Kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama. Kemampuan seorang pemimpin dalam membuat semua anggota dapat bekerjasama dalam suatu perusahaan dengan baik akan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan tersebut. Banyak

upaya yang harus dilakukan seorang pemimpin dalam memberdayakan para karyawan perusahaan seperti memberikan motivasi, bonus, kenaikan gaji, mengajarkan cara *problem solving* yang baik kepada setiap karyawannya, dan lain-lain agar setiap karyawan lebih semangat dan mempunyai tanggung jawab yang dapat memajukan perusahaan dan mengembangkan pribadi menjadi yang lebih baik pula.

Setiap perusahaan sering kali mengalami masalah baik dengan karyawan maupun dengan pelanggan perusahaan, pihak perusahaan dalam menyikapi hal tersebut harus bijak dalam mengambil keputusan dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah agar semua pihak tidak ada yang merasa dirugikan dan dapat tetap menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan masyarakat yang menggunakannya. Menyelesaikan suatu masalah atau yang dinamakan dengan *problem solving* adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat (Hamalik, 2011). *Problem solving* menggunakan cara pendekatan dimana langkah berikutnya sampai penyelesaian akhir lebih bersifat kuantitatif dan spesifik, sehingga orientasi dalam pembelajaran *problem solving* seharusnya bersifat investigasi dan penemuan yang pada dasarnya sebagai pemecahan masalah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Problem Solving*

a. *Pengertian Problem Solving*

Setiap manusia sering dihadapkan dengan situasi dan kondisi yang bertentangan dengan kehendaknya, terkadang hal tersebut bisa menjadikan suatu penghalang bagi setiap manusia. Penyelesaian masalah merupakan pemikiran yang akhirnya bermuara pada hasil berupa penyelesaian kesenjangan antara performance yang diinginkan dan *performance* yang menjadi kenyataan.

Problem solving juga diartikan sebagai suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi

yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat menurut Sanjaya (2011). Sedangkan menurut Kepner Tregoe (2017) menyatakan bahwa *Problem solving* skill adalah suatu metode untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam organisasi, mengidentifikasi hal-hal yang ingin kita ketahui dan membentuknya dengan berupa penyelesaian masalah.

Menurut Heppner dan Peterson (2016), *Problem solving* atau pemecahan masalah adalah suatu pengetahuan yang digunakan untuk memecahkan masalah secara prosedural atau memori deklaratif yang dapat menerapkan keterampilan analisis, keterampilan inferensial, serta pilihan dan prosedur appraisal atau menghasilkan strategi layak untuk mendapatkan jawaban atas masalah tertentu.

Problem solving adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat (Hamalik, 2011), sedangkan menurut D’Zurilla & Maydeu-Olivares (2016) yaitu pengarahan diri individu pada proses perilaku kognitif yang melibatkan kesadaran, pemikiran rasional, dan aktivitas dalam usahanya untuk mengidentifikasi atau menemukan cara- cara yang efektif atau adaptif dalam mengatasi permasalahan yang ditemui dalam kehidupan sehari-hari.

Dari beberapa definisi *problem solving* di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu proses manusia untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi yang efektif dalam dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Sehingga setiap orang mampu menciptakan ide-ide yang kreatif dalam menghadapi sebuah masalah.

b. Aspek *Problem Solving*

Menurut Heppner dan Peterson (dalam Hartoni, 2016), aspek dalam *problem solving* yaitu:

1) Keyakinan diri dalam menyelesaikan masalah (*Problem Solving Confidence*).

Kemampuan dalam menyakinkan diri pada kemampuan yang kita miliki atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik untuk diri sendiri ataupun lingkungan sekitar.

2) Pendekatan dan penghindaran (*Approach-Avoidance Style*) adalah aspek yang mengukur kecenderungan untuk menghindari atau mendekati

berbagai kegiatan pemecahan masalah

- 3) Kontrol pribadi (*Personal Control*) adalah aspek yang menilai keyakinan individu dalam memutuskan untuk menggunakan atau tidak rancangan yang telah disusun secara sistematis dengan baik ketika menghadapi masalah.

c. Faktor *Problem Solving*

Menurut Heppener dan Peterson (dalam Hartoni, 2016), faktor dalam *problem solving* ; intelegensi, kreativitas, usaha, pengalaman, tingkah laku coping, tingkat pendidikan, faktor situasional, faktor biologis, motivasi, kepercayaan dan sikap yang tepat, fleksibilitas, dan emosi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu peran penting dalam mengambil keputusan, karena pemimpin memiliki kuasa yang paling tinggi dalam mengarahkan bawahannya sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan. Menurut Arifin (2012) Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Siagian (2017) mengemukakan gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan seorang bersangkutan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temprament, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan / kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama, Nawawi dan Hadiri (2013). Menurut Eisenbeiss (2008) kepemimpinan yang transformal mendorong para anggotanya untuk mengembangkan ide atau gagasan dan berfikir secara kreatif, maka akan terwujud lingkungan kerja yang sangat mendukung kreativitas dan pendekatan dalam memecahkan masalah yang ditumbuhkan dalam organisasi akan melibatkan keberanian untuk mengambil

Received November 15, 2023; Revised Desember 19 2023; Accepted Januari 30, 2024

* Talitha Elvina Desiana, talithaelvina7@gmail.com

resiko.

Menurut Sutrisno (2014) yaitu pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Dari berbagai uraian diatas, dapat didefinisikan gaya kepemimpinan merupakan pola pikir yang spesifik dalam mengarahkan bawahannya sehingga setiap orang memiliki karakter, tingkah laku, maupun watak kepribadian yang tersendiri dalam membedakan orang lain.

b. Aspek Gaya Kepemimpinan

Terdapat 5 aspek menurut Arifin (2012) Gaya kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- 5) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

c. Faktor Gaya Kepemimpinan

Terdapat 5 fungsi Gaya Kepemimpinan menurut Arifin (2012), diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak- pihak di luar organisasi.
- 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

3. Hubungan antar Gaya Kepemimpinan dengan *Problem Solving* Karyawan.

Nawawi dan Hadiri (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan / kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan yang terarah pada tujuan bersama, Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa pemimpin melibatkan pengguna pengaruh dan bawahan semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan.

Elemen kedua dalam definisi pentingnya setiap seseorang mampu memutuskan bagaimana cara penyelesaian masalah. Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi.

Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja (*operating style*) atau cara kerjasama dengan orang lain yang konsisten. Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Di ambil dari hubungan variabel bebas dan tergantung terdapat suatu hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi pemimpin dan bawahan atau karyawan dalam menyelesaikan masalah atau *problem solving* pada suatu perusahaan. Dapat di lihat dari meningkatnya suatu perusahaan tersebut dan bagaimana cara kerjanya.

Gaya kepemimpinan ini sangat menuntut bagi seorang karyawan, karena bagi para karyawan jika mereka di pimpin dengan seorang pemimpin yang cakap dan mampu menyelesaikan masalah dan dapat diandalkan ketika situasi mendesak, mereka akan merasa senang dalam berkarja dan mereka akan lebih

merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya tersebut karena merasa terlindungi. Jika sebaliknya seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Maka dari itu sikap seorang pemimpin sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Teori kontingensi kepemimpinan fokus pada variabel tertentu yang berkaitan dengan lingkungan yang mungkin menentukan gaya tertentu dari kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi ini. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dalam segala situasi. Kesuksesan tergantung pada sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas dari pengikut dan aspek situasi.

III. METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif menurut Kuncor (Dalam Sinambela, 2014) adalah suatu pendekatan ilmiah yang dapat digunakan dalam semua sector yang memakai telaah dan analisis perhitungan kuantitatif, tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui korelasi hubungan antara variabel *problem solving* (X) dengan variabel gaya kepemimpinan (Y) pada karyawan di Hotel Sahid Jaya.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua alat ukur yaitu, (1) Skala *problem solving*, Happner dan Peterson (*problem solving scale* Happner dan Peterson) dengan item-item yang disusun berdasarkan tiga aspek *problem solving* oleh Happner dan Peterson (dalam Hartono, 2016) diadaptasi dari Hartono. Skala dikembangkan oleh Happner dan Peterson kemudian diuji dan diadaptasi oleh Hartono (2016), dan telah disusun berdasarkan aspek-aspek *Problem Solving* yang dikemukakan oleh Happner dan Peterson 12 item item valid. Skala *problem solving scale* diujikan kepada 170 subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian, dari hasil uji coba yang dilakukan dapat diketahui nilai realibilitas *Cronbach's alpha* yaitu 0,833 (Hartono, 2016). (2) Skala gaya kepemimpinan, Arifin (gaya kepemimpinan *scale* Syamsul Arifin) dengan item-item yang disusun berdasarkan lima aspek gaya kepemimpinan oleh Arifin (2012) diadaptasi dari Ariska. Skala dikembangkan oleh Syamsul Arifin kemudian diuji

dan diadaptasi oleh Ariska (2019), dan telah disusun berdasarkan aspek- aspek gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Arifin 15 item item valid. Skala gaya kepemimpinan *scale* diujikan kepada 60 subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian, dari hasil uji coba yang dilakukan dapat diketahui nilai realibilitas *Cronbach alpha* yaitu 0,875 (Sela Ariska, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan instrument pengumpulan data berupa Skala Likert Checklist dengan pilihan jawaban untuk setiap item yang tersedia yaitu; Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Intrumen yang telah diisi kemudia diberi skor dan dianalisis menggunakan bantuan spss 25.0.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sahid Jaya Solo dan tidak dibatasi jenis kelamin maupun jenis pekerjaannya yang berjumlah sebanyak 30 orang. Para subjek juga melibatkan berdasarkan pada pengalaman dan atas rekomendasi HRD.

b. Instrument Item

1. *Problem Solving*

Berdasarkan definisi operasional *problem solving* yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa suatu proses manusia untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi yang efektif dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Sehingga setiap orang mampu menciptakan ide-ide yang kreatif dalam menghadapi sebuah masalah, hal ini diungkapkan dengan berdasarkan aspek dari Happner dan Peterson (dalam Hartono, 2016) aspek tersebut antara lain; 1. Keyakinan diri dalam menyelesaikan masalah (*Problem Solving Confidence*), 2. Pendekatan dan penghindaran (*Approach-Avoidance Style*), 3. Kontrol pribadi (*Personal Control*).

2. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan definisi operasional gaya kepemimpinan yang telah disajikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pola pikir yang spesifik dalam mengarahkan bawahannya sehingga setiap orang memiliki karakter, tingkah

Received November 15, 2023; Revised Desember 19 2023; Accepted Januari 30, 2024

* Talitha Elvina Desiana, talithaelvina7@gmail.com

laku, maupun watak kepribadian yang tersendiri dalam membedakan orang lain, hal ini diungkapkan dengan berdasarkan aspek dari Arifin (2012), aspek tersebut antara lain; 1. Kecerdasan, 2. Emosi yang stabil, 3. Kepandaian, 4. Keahlian, 5. Keterampilan Manajemen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.747	15
.897	.897	22

1. Uji Validitas Aitem Skala *Problem Solving* dan Gaya Kepemimpinan

Perhitungan validitas skala *problem solving* dan gaya kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Pada uji validitas aitem skala *problem solving* dan gaya kepemimpinan mendapatkan aitem valid dengan batasan $> 0,3$. Pada uji validitas didapatkan keseluruhan aitem terhitung valid, yang terdapat pada aitem *problem solving* pada hasil *pearson correlation* tertinggi 0,876 (sig diatas 0,05). Sementara, koefisien aitem gaya kepemimpinan yang valid, yang terdapat pada aitem gaya kepemimpinan pada hasil *pearson correlation* tertinggi 0,858 (sig diatas 0,05).

2. Uji Reliabilitas *Problem Solving* dan Gaya Kepemimpinan

Pengujian reabilitas pada tabel dilakukan terhadap aitem yang valid menggunakan Alpha Cronbach's dengan koefisien reabilitas $> 0,05$ (Azwa, 2014). Hasil koefisien reliabilitas skala *problem solving* sebesar $0,731 > 0,05$ dan hasil koefisien reabilitas gaya kepemimpinan sebesar $0,897 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa skala tersebut reliabel.

3. Uji Hipotesis Korelasi

Correlations

		T.PS1	T.GK2
T.PS1	Pearson	1	.791**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
N		50	50
T.GK2	Pearson	.791**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). kepemimpinan yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan serta membuktikan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *problem solving* dan gaya kepemimpinan memiliki data berdistribusi normal serta linear, sehingga teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi antar kedua variabel adalah *Pearson Correlation Product Moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi *Pearson* dan variabel *problem solving* dengan gaya kepemimpinana, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan nilai signifikan terbesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *problem solving* dan variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan berkorelasi, artinya semakin tinggi *problem solving* maka semakin tinggi juga pengaruh gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan hotel Sahid Jaya Solo, dan sebaliknya semakin rendah *problem solving* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pengaruh gaya.

4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PS1	GK2
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.84	87.06
	Std. Deviation	7.087	11.999
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.097
	Positive	.075	.093
	Negative	-.118	-.097
Test Statistic		.118	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S Test)* pada program aplikasi IMB SPSS *Statistics 25 for windows* yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

Hasil uji normalitas variabel pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan *problem solving* sebesar 0,081 dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,200. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *problem solving* dan gaya kepemimpinan memiliki sebaran data normal karena memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$.)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* dalam aplikasi IMB SPSS *25 for windows* . hasil yang didapatkan berkorelasi dan sangat signifikan antar *problem solving* dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa dalam menyelesaikan masalah, karena di setiap sektor perusahaan pastinya akan selalu menghadapi suatu masalah. Jika seorang pemimpin secara terus menerus tidak dapat menyelesaikan suatu masalah, sehingga akan mengakibatkan hal yang tidak

sesuai dengan tujuan suatu perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Hasil analisis data hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergantung diperoleh nilai 0,791 dengan signifikan dibawah 0,05 dan R diatas 0,279, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengaruh *problem solving* maka semakin tinggi juga pengaruh gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan hotel Sahid Jaya Solo, dan sebaliknya semakin rendah *problem solving* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pengaruh gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin diharapkan mampu melatih jiwa kepemimpinan khususnya pada hal *problem solving*.
2. Kepada karyawan diharapkan mampu beradaptasi dan memahami emosi diri dan potensi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat menjalani hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ariska, S. (2019, Mei). Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung . Lampung, Indonesia.

Dinata , M., Bachri, A., & Rahmawati, R. (2018). Jurnal Wawasan Managemen. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* .

Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446.

Eliyas, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

-
- Terhadap Iklim Organisasi Di MTsN 1 Bandar Lampung . *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* .
- Hartoni, M. T. (2016, Januari). Kecemasan Bimbingan Skripsi dan Problem Solving Pada Mahasiswa Yang Sedang Menempuh Skripsi. Malang, Jawa Timur, Indonesia .
- Ikhsan, M., Munzir, S., & Fitria , L. (2017). Jurnal Pendidikan Matematika FKIP Univ. Muhammadiyah Metro. *Kemampuan Berfikir Kritis dan Metakognisi Siswa Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika Melalui Pendekatan Problem Solving* , 234 - 242.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta : UGM Press.
- Patnani, M. (2013). Jurnal Psikogenesis, Vol 1, No. 2. *Upaya Meningkatkan Kemampuan Problem Solving Pada Mahasiswa*, 132-135.
- Pranoto, J. H., Zainul , M., & Purboyo. (n.d.). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi Banjarmasin*, 3.
- Rohmatun , A., Maimun, M., & Nabila , P. (2021). Jurnal Pendidikan dan Dakwah Vo. 3, No. 2. *Problem Solver Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam Di Pondok pesantren Al Munawwariyah*.
- Sari, A. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian Di Kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan* . Makasar : Universitas Muhammadiyah Makasar .
- Siagian SP. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia" , Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudrajat, D. (2019). Jurnal Lentera Komunikasi Vol. 3, No. 01 November . *Manfaat Komunikasi Pendidikan Untuk Problem Solving Dalam Perspektif komunikasi Intrapersonal Dan Psikoanalisa*.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media. Bandung.
- Virgani, & Suprijadi , D. (2010). Jurnal Formatif . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri Jakarta Utara* , 159 - 160.
- Wardani, N. W. (2020). Jurnal EBBANK Vol. XI, No 1. *Analisis Pengaruh*

Empowerment Leadership Terhadap Creative Problem Solving Dengan Mediasi Dynamic Exploration Capability Studi di PT. Casuarina Harnessindo Pematang , 31-32.

Received November 15, 2023; Revised Desember 19 2023; Accepted Januari 30, 2024

* Talitha Elvina Desiana, talithaelvina7@gmail.com