



Research Paper Publication
Jurnal Ilmiah Manajemen
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 09.03.2020
Hal : 92 - 107

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. INDRALAYA JAYA BERSAMA

Yuliza, S.E., M.Si.

yulizamuslimin28@gmail.com

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama. Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 103 responden. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Output hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari hasil uji coba kuesioner terhadap 20 responden dinyatakan semua hasil uji coba dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima.

Yuliza, S.E., M.Si.

yulizamuslimin28@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 09.03.2020

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan/lembaga peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan/lembaga sehingga setiap sumber daya manusia didalamnya harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Edison, dkk : 2016).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah visi perencanaan, komunikasi dan tindakan kreatif yang berdampak positif pada sekelompok orang dalam sebuah susunan nilai dan keyakinan yang jelas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas dan dapat diukur.

Gambaran awal mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Indralaya Jaya Bersama, maka peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 20 responden yang merupakan pegawai dari perusahaan tersebut :

Tabel 1. Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Tahun 2017-2019

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaya Kepemimpinan Kharismatik					
	a. Pemimpin berani mengambil resiko dalam meraih visi	10	2	-	3	5
	b. Pemimpin peka terhadap lingkungan dan responsif terhadap kebutuhan pegawai	13	1	-	5	1
2.	Kepemimpinan Transaksional					
	a. Pimpinan bekerja sesuai aturan dan standar pekerjaan	-	2	4	4	10
	b. Pimpinan akan membantu pekerjaan hanya jika hal tersebut mempunyai masalah yang besar	5	9	2	3	1
3.	Kepemimpinan Transformasional					
	a. Pemimpin mampu berkomunikasi serta memberikan perhatian dan semangat kepada pegawai	3	2	1	7	7
	b. Pimpinan mendorong bawahan agar dapat mengembangkan kemampuan, kreatif, inovatif, dan kritis.	2	2	3	8	5
4.	Kepemimpinan Visioner					
	a. Pimpinan sangat berkomitmen terhadap visi dan misi kelembagaan	4	1	4	6	5
	b. Pimpinan memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi serta arah yang jelas	6	4	2	3	5

Sumber: Pengolahan data kuesioner, 2020

Keterangan:

- STS : Sangat tidak setuju
 TS : Tidak setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat setuju

Berdasarkan hasil Tabel 1 dapat diketahui jika gaya kepemimpinan pada periode kepemimpinan 3 (tiga) tahun terakhir pada PT. Indralaya Jaya Bersama adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa untuk pernyataan gaya kepemimpinan transformasional, memiliki hasil yang paling besar dengan persentase rata-rata responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 70%. Sehingga penulis akan memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional di PT. Indralaya Jaya Bersama sebagai bahan penelitian.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi terlibat untuk pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Berdasarkan pendapat Umar (2010:151) wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin, antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Setiap pegawai akan mendapatkan penghasilan diluar gaji dan tunjangan pokoknya setiap bulan. Diharapkan dengan penghasilan yang diterima akan memacu semangat kerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja bagi seluruh pegawai. Namun, besaran penghasilan yang diterima pegawai tidak sama, tergantung keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas khusus lainnya, juga dilihat dari absensi atau kehadiran pegawai setiap hari. Sehingga bila terjadi penurunan pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, serta menurunnya moral individu organisasi, merupakan indikasi adanya kepuasan kerja yang rendah pada organisasi (Yukl, 1989).

Beberapa peneliti yang telah melakukan analisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Mariam (2009) yang menemukan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan peneliti yang memiliki hasil yang berbeda atau bertentangan yaitu Salman (2014) dan Aripin (2013) menemukan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan hasil peneliti yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu tidak terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Setelah mengamati adanya fenomena gap yang terjadi pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan dan *research* gap yang ditemukan dari beberapa literatur dari peneliti sebelumnya. Penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama ”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama?
2. Bagaimanakah pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama?
2. Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indralaya Jaya Bersama?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Memberikan bukti empirik terkait faktor-faktor yang diteliti, terutama yang temuannya berbeda dengan penelitian sebelumnya.
2. Manfaat Praktis
Sebagai sumber informasi dan perbaikan bagi PT. Indralaya Jaya Bersama khususnya terhadap tujuan organisasi secara umum.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan inisiator, motivator, dinamisator dan innovator dalam organisasi (Kartono, 2006 : 10). Seni kepemimpinan adalah nilai jual yang dimiliki perilaku pemimpin. Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan agar mempunyai rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diarahkan oleh pemimpin. Menurut Veithzal (2014), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ada 3 (tiga) aliran teori Gaya kepemimpinan yaitu:

1. Teori Genetis
Menyatakan bahwa *“leader are born and not made”* (pemimpin itu merupakan bakat, bukan dibuat). Menurut teori ini seorang pemimpin itu telah ditakdirkan sebagai pemimpin.
2. Teori Sosial
Menyatakan bahwa *“leader are made and not born”* (menjadi pemimpin itu dibuat bukan ditakdirkan). Teori ini berpendapat bahwa siapa pun bisa menjadi pemimpin apabila memiliki pendidikan dan pengalaman.
3. Teori Ekologis.
Menyatakan bahwa bakat kepemimpinan harus dibutuhkan bila seseorang ingin menjadi pemimpin. Kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman yang cukup.

Menurut Robbins (2006) ada beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik
Yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin.
2. Kepemimpinan Transformasional
Gaya kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan
3. Kepemimpinan Transaksional
Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memeperjelas persyaratan dan tugas.
4. Kepemimpinan Visioner
Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana dalam Supartono, (2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Kemudian Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Menurut G. Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:41) budaya organisasi adalah budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku:

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

2. Elemen Behavioural

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi.

Dimensi di dalam budaya organisasi menurut Robbins dalam Tika (2016:10):

- a. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- b. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2006), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting yaitu:

- (1) Aturan perilaku yang diamati; (2) Norma; (3) Nilai dominan; (4) Filosofi; (5) Aturan; (6) Iklim Organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2009 : 202). Hal ini berhubungan dengan tingkat kenyamanan dan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja. Bila situasi kondusif tentu pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan suasana yang positif yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2009:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan-perasaan yang bernilai positif akan menimbulkan kepuasan kerja dan bernilai negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Disinilah tugas para pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan ketidakpuasan kerja para pegawai

Menurut Veithzal (2014), teori tentang kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini seseorang akan timbul puas atau tidak puas tergantung dari tingkat keadilan dalam suatu organisasi. Setiap individu akan membandingkan hasil yang diperolehnya dengan individu lain. Kepuasan tercipta dimana hasilnya seimbang. Namun akan menjadi ketidakpuasan bila adanya ketidakseimbangan.

2. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja individu berdasarkan selisih antara diterimanya dengan hasil yang dirasakan. Sehingga bila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas, namun terjadi ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini memisahkan pekerjaan menjadi dua bagian yaitu kepuasan atau ketidakpuasan. Apakah suatu pekerjaan itu akan menjadi sumber kepuasan atau malah menjadi sumber ketidakpuasan.

Menurut Hasibuan (2007) dan Luthans (2006), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Promosi; 3) Kelompok kerja; 4) Kondisi kerja; 5) Tingkat upah/gaji; 6) Pengawasan

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:56) menyatakan bahwa hubungan dengan atasan atau pemimpin merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam kepuasan kerja. Bagaimana pemimpin bersikap dan bertindak, akan mendorong pegawai berperilaku sesuai diharapkan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dari Khan, *et al* (2011), Sabri, *et al* (2011) dan Emami, *et al* (2012) menunjukkan bukti adanya hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Bila nilai-nilai budaya organisasi bisa diterima oleh pegawai maka akan memberikan dampak positif dalam berperilaku dan bekerja sehingga cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tema serupa dan menjadi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Rencana Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta (Sumber: Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit, Juli 2016, 5 (2): 136-142)	Dari penelitian diperoleh hasil bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen	Menggunakan variabel loyalitas karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen
2.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Thesis, Studi PT PLN (Persero) APJ Semarang)	Penelitian menunjukkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan kelalui komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen, dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel dependen	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero (Rani Mariam, Tesis, 2009).	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen	Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen. Para pimpinan bukan hanya merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin juga mempengaruhi orang lain agar menjalankan strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan:

- a. Gaya kepemimpinan (X_1)
Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan indikator: (Edison, dkk., 2016:111): Strategi dan Komunikasi ($X_{1.1}$), Kepedulian ($X_{1.2}$), Menjaga kekompakan tim ($X_{1.3}$), Menghargai ($X_{1.4}$)
- b. Variabel Independen Budaya Organisasi (X_2) dengan indikator: Inovasi dan keberanian ($X_{2.1}$), Orientasi hasil ($X_{2.2}$), Orientasi Orang ($X_{2.3}$), dan Orientasi Tim ($X_{2.4}$)
- c. Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y_1), dengan indikator: Kepuasan dengan Pekerjaan ($Y_{1.1}$), Kepuasan dengan Promosi ($Y_{1.2}$), Kepuasan dengan Kelompok Kerja ($Y_{1.3}$), Kepuasan dengan Lingkungan Kerja ($Y_{1.4}$), Kepuasan dengan Gaji ($Y_{1.5}$), dan Kepuasan dengan Pimpinan ($Y_{1.6}$).

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical package for the social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner, peneliti telah melakukan uji coba terhadap 20 responden yang dipilih secara acak pada karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama. Kemudian data hasil uji coba tersebut dilakukan uji validitas dan reabilitas untuk melihat apakah item pertanyaan tersebut valid. Jika data hasil uji coba dinyatakan valid maka peneliti akan menyebarkan kuesioner sebagai alat ukur penelitian.

a. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item instrumen (Pernyataan) mampu mengungkap faktor yang telah diukur. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total*

Correlation masing-masing pernyataan. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 , maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid. Hasil uji validitas terhadap 20 responden menunjukkan bahwa *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

b. Uji Reliabilitas

Melihat hasil reliabilitas yang dilakukan kuesioner oleh 20 responden untuk uji coba dengan menjawab pernyataan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas untuk Variabel X dan Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan	79.03	42.89	.683	.711
Budaya Organisasi	63.22	41.08	.673	.752
Kepuasan Kerja	70.35	56.52	.698	.709

Sumber: Data Kuesioner yang diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.711 dan budaya organisasi sebesar 0.752 kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.709 artinya bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka kesimpulannya adalah seluruh butir pernyataan pada semua variabel adalah valid sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Output hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari hasil uji coba kuesioner terhadap 20 responden dinyatakan semua hasil uji coba dinyatakan valid. Kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya kemudian dilakukan survei dengan menyebar kuesioner pada responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dengan jumlah 103 orang responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji parsial (Uji-t) mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Residual berdistribusi

normal jika memiliki nilai signifikan > 0.05 (Ghozali, 2011:160). Berikut uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83919334
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.227
	Negative	-.027
Kolmogorov-Smirnov Z		.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $\alpha = 0.223$ berarti $\alpha > 0.05$ artinya bahwa uji hasil data berdistribusi normal atau model regresi variabel terikat dan semua variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Sehingga persyaratan data distribusi normal untuk kedua regresi terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model yang akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Pengujian multikolinieritas dengan menghitung VIF untuk semua variabel independen dengan $VIF < 5$ atau $VIF < 10$. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	TOL	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0.423	1.012	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.591	1.232	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $TOL_{tabel} 0.423 > nilai TOL_{hitung} 0.10$ dan nilai $VIF_{tabel} 1.012 < nilai VIF_{hitung} 10.00$ berarti **tidak terjadi Multikolinieritas** dan variabel budaya organisasi $TOL_{tabel} 0.591 > nilai TOL_{hitung} 0.10$ dan nilai $VIF_{tabel} 1.232 < nilai VIF_{hitung} 10.00$ berarti **tidak terjadi Multikolinieritas**.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali: 2011: 107). Penelitian ini menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai sig. variabel independen > 0.05 terjadi heterokedastisitas
- Jika nilai sig. variabel independen < 0.05 tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tol	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7.787	2.244		3.316	.000		
¹ Gaya Kepemimpinan	.423	.103	.252	2.508	.002	.423	1.012
Budaya Organisasi	.591	.172	.294	2.793	.004	.591	1.213

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh tingkat signifikan gaya kepemimpinan sebesar $\alpha = 0.002$ dan budaya organisasi tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.004$ berarti $\alpha < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data untuk regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7.787 + 0.423X_1 + 0.591X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas disimpulkan bahwa jika koefisien variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai positif sebesar 0.423 artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dan budaya organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0.591 sehingga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.812	.814	1.012

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7, nilai R sebesar 0.932^a pada model diatas mendekati angka 1 yang berarti mempunyai hubungan yang erat maka R^2 dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan semua variasi dari variabel kepuasan kerja PT. Indralaya Jaya Bersama dan sebesar 81.4% dan ada 18.6% dijelaskan oleh variabel lain. Menurut Gibson (2008: 123) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor dari individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
2. Faktor dari psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk menjawab dugaan sementara apakah ada hubungan antara dua variabel.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan (Y). Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji Hipotesis

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1	(Constant)	7.787	2.244		3.316	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.423	.103	.252	2.508	.002	.423	1.012
	Budaya Organisasi	.591	.172	.294	2.793	.004	.591	1.213

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Melihat t_{tabel} dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* dan hal ini ditentukan dengan rumus:

$$Df = n - k$$

Dimana:

- n = jumlah populasi
- k = banyaknya variabel

Sehingga diperoleh $df = 103 - 1 = 102$. Maka jika menggunakan $\alpha = 0.05$ diperoleh $t_{\text{table } (\alpha-df)} = t_{(0.05, 102)} = \mathbf{1,6599}$ Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat signifikan 0.05 variabel gaya kepemimpinan menunjukkan:

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai $t_{\text{hitung}} 2.508 > t_{\text{tabel}} 1.6599$
2. Tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.002$ berarti $\alpha < 0.05$.

Hasil analisis menunjukkan bahwa **Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima**. Diperoleh $df = 103 - 1 = 102$. Maka jika menggunakan $\alpha = 0.05$ diperoleh $t_{\text{table } (\alpha-df)} = t_{(0.05, 102)} = \mathbf{1,6599}$ Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat signifikan 0.05 variabel budaya organisasi menunjukkan:

1. Variabel budaya organisasi mempunyai $t_{\text{hitung}} 2.793 > t_{\text{tabel}} 1.6599$
2. Tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.002$ berarti $\alpha < 0.05$.

Hasil analisis menunjukkan bahwa **Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.814 dan mendekati angka 1 maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 81.4%. Berikut ini akan diuraikan pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh $t_{\text{table } (\alpha-df)} = t_{(0.05, 102)} = 1,6599$ dengan demikian nilai $t_{\text{hitung}} (2.508) > t_{\text{tabel}} (1.6599)$ sedangkan nilai perolehan tingkat signifikan $\alpha = 0.002^b$ berarti $\alpha < 0.05$ maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hipotesis: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima. Sedangkan budaya organisasi menunjukkan hasil pengolahan data dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2.793 > t_{\text{tabel}} 1.6599$ sedangkan nilai perolehan tingkat signifikan $\alpha = 0.002^b$ berarti $\alpha < 0.05$ maka hasil penelitian ini menyatakan

bahwa Hipotesis: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh $t_{table} (\alpha-df) = t_{(0.05, 102)} = 1,6599$ dengan demikian nilai $t_{hitung} (2.508) > t_{tabel} (1.6599)$ sedangkan nilai perolehan tingkat signifikan $\alpha = 0.002^b$ berarti $\alpha < 0.05$ maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hipotesis: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima. Sedangkan budaya organisasi menunjukkan hasil pengolahan data dengan nilai $t_{hitung} 2.793 > t_{tabel} 1.6599$ sedangkan nilai perolehan tingkat signifikan $\alpha = 0.002^b$ berarti $\alpha < 0.05$ maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hipotesis: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indralaya Jaya Bersama dapat diterima.

Saran

1. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh kepuasan kerja maka kepemimpinan yang bijaksana dan perhatian terhadap bawahan sangat diperlukan.
2. Kepuasan kerja karyawan sangat penting sekali karena dalam bekerja karyawan harus memiliki perasaan menyenangkan pekerjaan dan memiliki dorongan untuk berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja masih harus ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan mempunyai beberapa faktor salah satunya yaitu adanya dukungan dari gaya atasan serta kepedulian atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemajuan dan prestasi karyawan harus diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aripin, Ubud Salim, Margono Setiawan, Djumahir. 2013. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 5 (Jan. - Feb. 2013), PP 44-49.* Universitas Brawijaya. Malang
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.* Alfabeta. Bandung.
- Emami, Raheleh, Ebrahim Moradi, Durrishah Idrus and Dhaifallah Obaid Almutairi. 2012. Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas (IJII).* Vol. 12 (1), April 2012, pp. 8 – 23
- Ghozali, imam. 2012. *Aplikasi analisis multivariate dengan pogram SPSS.* Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke dua. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Seumber Saya Manusia.* Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Seumber Saya Manusia.* Yogyakarta : BPF.
- Kartono. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khan, Verda, Asma Mariyum, Neelam Pasha & Amna Hasnain. 2011. *Impact of Organization Culture on the Job Satisfaction of the Employees (Banking Sector of Pakistan)*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Issue. 35, 2011, pp. 7-14.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rifeka Aditama.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. PT Indeks. Jakarta.
- Robbins S.P dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba.
- Sabri, Pirsada S.U., Muhammad Ilyas & Zahra Amjad. 2011. *Organizational Culture and Its Impact on the Job*.
- Salman habib, Saira Aslam, Amjad Husain, Sana Jasmeen, Muhammad Ibrahim. 2014. *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction*.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.
- Siswadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Supartono. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Ghallia Indonesia. Jakarta.
- Tampubolon, Saur. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan Kelimuan*. Jakarta: Erlangga.
- Tika, Pambundu. 2016. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke -2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal, rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Yukl, G. (2005). *Leadership in the Organization (4th edition)*. Jakarta