



Research Paper Publication
Jurnal Ilmiah Manajemen
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 10.01.2021
Hal : 106 -118

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pada CV. Granadi Utama**

Zaidan Nawawi¹
Telly P. Ulviana Siwi²
Arnold Sibuea³

Sibueaarnold@gmail.com

Universitas Sjakhyakirti
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
*Gaya Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

Masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pada CV. Granadi Utama?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai : Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada CV. Granadi Utama. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian *Asosiatif*, yaitu untuk melihat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari : gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X) dengan variabel terikat yaitu motivasi Karyawan (Y), serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Granadi Utama dengan jumlah karyawan 63 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang maka keseluruhan populasi akan digunakan menjadi responden penelitian. Hasil penelitian yang di dapat adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Granadi Utama.

Zaidan Nawawi
Telly P Ulviana Siwi
Arnold sibuea
Sibueaarnold@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.01.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan atau lembaga baik perusahaan/lembaga milik Negara atau milik swasta tidak terlepas dari makna pentingnya manajemen serta sumber daya manusia yang menjalaninya. Berhasil atau tidaknya dalam menjalankan perusahaan/lembaga

tergantung dari bagaimana pimpinan menjalankannya sesuai dengan prinsip manajemen. Namun manajemen juga harus berjalan beriringan antara pimpinan dan bawahan agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai.

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.

Lazimnya sebagaimana sebuah lembaga atau perusahaan dalam perkembangannya tidak terlepas dari budaya organisasi (*corporate culture*).Sejatinya budaya inilah yang membedakan organisasi satu dan lainnya. Karakter, *problem solving*, pelayanan dan segala bentuk komunikasi internal ataupun eksternal akan tergambar dari sebuah budaya organisasi. Tentunya budaya ini didasari pada visi dan misi organisasi tersebut. Budaya organisasi ini tentunya tidak dapat berjalan dengan sendirinya diperlukan komitmen dari semua unsur pada sebuah organisasi. Pada tataran perancangan komitmen, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai kompetensi kepemimpinan.

Pergantian kepemimpinan pada sebuah organisasi pada periode waktu tertentu adalah hal alamiah. Pergantian-pergantian inilah yang akan memberikan warna atau dinamika organisasi pada setiap periodenya. Hal ini dapat terjadi karena setiap pemimpin akan mempunyai gaya kepemimpinan sendiri dengan masa keanggotaannya yang singkat. Pimpinan perusahaan dituntut agar mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai dibawahnya. Kompleksnya ruang lingkup tugas dalam perusahaan serta tingginya dinamika eksternal selama penyelenggaraan pemilihan umum mengharuskan adanya proses manajerial dan model kepemimpinan yang efektif untuk memastikan semua ruang lingkup tugas dimaksud dapat berjalan dengan lancar. Agar dapat mendukung kelancaran tugas, pimpinan dan pegawai sekretariat membutuhkan proses adaptasi kembali dengan pimpinan yang baru, apalagi pimpinan komisioner memiliki latar belakang profesi yang berbeda-beda sehingga interaksi dan komunikasi menjadi modal penting dalam menjaga keharmonisan karena ritme kerja yang tinggi serta tuntutan pekerjaan yang mesti diselesaikan karena penyelenggaraan pemilu memiliki tahapan-tahapan waktu yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan seseorang merupakan faktor yang mampu menggerakkan orang-orang di bawahnya serta mendukung organisasi dalam mengembangkan tujuannya. Sinergitas antara gaya kepemimpinan dan budaya menjadi variabel-variabel yang saling terikat satu dan lainnya. Bagaimana pimpinan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinannya dengan mengacu pada budaya organisasi yang telah ada dengan sendirinya akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif berlandaskan budaya organisasi yang kuat, sehingga menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi.

Menurut Burns, kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi Melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama (Kendra, 2013).

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan pekerjaan sebagai penyelenggara pemilu adalah menjalankan nilai-nilai budaya dalam organisasi. Nilai-nilai yang berlaku tersebut akan dipersepsikan sebagai aturan yang akan dihayati bersama sebagai nilai identitas diri bagi para anggota organisasi dalam mewujudkan komitmen bersama organisasi. Sehingga dibutuhkan langkah-langkah strategis dalam penyusunan nilai-nilai dasar organisasi tersebut.

Beberapa peneliti yang telah melakukan analisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Mariam (2016) dan Koesmono (2015) 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 Rani (2013), 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 penelitiberbeda 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 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 CV Granadi Utama”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama?
2. Bagaimanakah pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama?
2. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard, Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya Kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Selanjutnya menurut Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

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 di dalamnya 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 Robbins dalam Sembiring (2012:41) budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Beberapa ahli dalam Pratiwi (2012:31) mengemukakan elemen budaya organisasi antara lain: nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku.

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.

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. Di dukung dari penelitian sebelumnya House, *et al* (2012), Jackson, *et al* (2014) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap 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.

Hipotesis

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu : (Sujarweni:2015:89)

1. Data kuantitatif adalah data bukan bentuk angka namun diangkakan.
2. Data kualitatif adalah data yang berbentuk angka.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif dimana peneliti akan meneliti populasi dan menganalisis dalam bentuk angka-angka atau jumlah dengan satuan ukur yang dapat dihitung secara sistematis. Penelitian ini termasuk metode kuantitatif yang dihitung adalah skor jawaban responden.

Sumber Data

Pengklasifikasi sumber-sumber data tersebut terdiri dari dua sumber data (Sujarweni:2015:89) :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang didapat adalah jawaban dari kuisisioner yang diterima dari responden.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:215), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi fokus penelitian dan keseluruhan anggota subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik (Nurgiyantoro:2012:20). Penelitian ini juga menggunakan sampling jenuh (Sampling sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai responden (Sugiyono:2013:96). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor CV Granadi Utama sebagai populasi yang berjumlah 63 orang. Dikarenakan jumlah populasi sedikit tidak lebih dari 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 63 responden yang seluruhnya pegawai pada CV Granadi Utama.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni:2015:93)

Metode Analisis Data

Metode *Partial Least Square* (PLS) akan digunakan pada penelitian ini. Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil sehingga dapat digunakan disemua skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) dan tidak membutuhkan banyak syarat asumsi. Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruksinya dan juga model pengukuran bersifat struktural. Menurut Gaston dalam Yamin (2011), PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi.

Sebelum melakukan analisis data maka diperlukan beberapa langkah persiapan, antara lain :

1. Mengedit Data

Peneliti disarankan untuk mengedit data yang tidak terstruktur dikarenakan informasi yang diterima dicatat dengan tergesa-gesa sehingga peneliti harus lebih cermat dan diuraikan lebih jelas agar data yang didapat dapat diberikan kode secara sistematis.

2. Menangani Respon Kosong

Tidak semua isi dari pernyataan kuesioner di jawab setiap itemnya oleh responden bisa disebabkan tidak memahaminya responden terhadap pernyataan yang ditulis. Menangani respon kosong dengan skala interval dan memberikan angka acak dalam skala tersebut pada item kuesioner yang kosong.

3. Pengkodean

Setelah kuesioner didapat dan peneliti sudah menangani respon kosong maka untuk mempermudah dalam penelusuran item kuesioner diperlukan pengkodean setiap itemnya.

4. Kategorisasi

Tahap ini berguna dalam membuat skema untuk mengkategorikan variabel, sehingga beberapa item yang mengukur dapat semuanya dikelompokkan bersama.

5. Memasukkan data

Setelah kuesioner terkumpul maka secara manual diketik ke dalam komputer selanjutnya data siap untuk dianalisis.

6. Mengubah data ordinal menjadi interval dengan metode suksetif interval (MSI)

Keperluan analisis dan pengujian hipotesis maka data yang bersifat ordinal terlebih dahulu diubah menjadi interval.

Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini yang disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan

yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dan menghasilkan nilai t- tabel sebesar 1,96, sehingga:

Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel [$t\text{-statistik} < 1,96$], maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel [$t\text{-statistik} > 1,96$], maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.
 H_1 = Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.
- b. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.
 H_1 = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.
- c. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada CV Granadi Utama.
 H_1 = Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada CV Granadi Utama.
- d. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada CV Granadi Utama.
 H_1 = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada CV Granadi Utama.
- e. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.
 H_1 = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Granadi Utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis metode *Partial Least Square* (PLS). Analisis dengan PLS-SEM menggunakan beberapa tahap dengan menggunakan alat *Smart PLS*.

Pengukuran Model Variabel/Outer Model

Pengukuran outer model ini merupakan salah satu langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas pada suatu model. Suatu model dapat dikatakan valid bila memiliki *loading factor* $> 0,5$ atau $< 0,5$ jika memiliki *convergent validity* rendah sehingga *loading factor* yang rendah dapat dikeluarkan dari model. Berdasarkan hasil pengukuran outer model ini menunjukkan *loading factor* diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut dikatakan valid karena sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data diatas bahwa semua *loading factor* untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai diatas 0,5 yang artinya bahwa indikator yang sudah digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*.

Tabel 1.
Uji Reliabilitas

Kode	<i>Average Variance Extracted</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0.545	0.817	0.588
X2	0.785	0.850	0.707
Y1	0.610	0.837	0.790
Y2	0.551	0.911	0.811

Sumber : Olahan Data, 2021

Average Variance Extraced Disarankan >0.50 berdasarkan hasil tabel 4.2 pada setiap variabelnya memiliki nilai > 0.50 sedangkan *composite reliability* disarankan > 0.60 dan *Cronbach's Alpha* juga disetiap variabel > 0.60. Berdasarkan tabel 4.2 bahwa hasil *composite realiability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan keseluruhan dari nilai setiap variabel >0.6 ini berarti semua item pernyataan dapat digunakan dalam pengukuran setiap variabel dan dapat diteliti lebih lanjut.

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *outer loading* terbesar pada X₁₋₄ (Pimpinan akan membantu pekerjaan hanya jika hal tersebut mempunyai masalah yang besar) sebesar 0.845 dan nilai *outer loading* terkecil pada X₁₋₅ (Pemimpin mampu berkomunikasi serta memberikan perhatian dan semangat kepada pegawai) dan X₁₋₇ (Pimpinan sangat berkomitmen terhadap visi dan misi kelembagaan) sebesar 0.605.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *outer loading* terbesar pada X₂₋₃ (Sejauh mana manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada didalamnya) sebesar 0.885 dan yang terkecil pada X₂₋₁ (Selalu berinovasi dan keberanian dalam mengambil resiko) sebesar 0.650.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *outer loading* terbesar pada Y₁₋₃ (Konsisten terhadap nilai-nilai) sebesar 0.902 dan yang terkecil pada Y₁₋₂ (Konsisten terhadap pekerja yang dijalani) sebesar 0.829.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki *outer loading* terbesar pada Y₂₋₄ (Bonus yang diberikan atas penghargaan hasil kerja) sebesar 0.872 dan yang terkecil pada Y₂₋₆ (Pengawasan terhadap hasil kerja) sebesar 0.787.

Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Inner model kadang disebut juga dengan *inner relation* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada (*substantive theory*). Dimana inner model ini melakukan pengujian terhadap model struktur yang melihat nilai R Square untuk melihat apakah ada pengaruh yang *substantive*.

Tabel 2
Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Komitmen Organisasi	0.815
Kepuasan Kerja	0.621

Sumber : Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 terdapat nilai R-Square variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.815 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 8.15 persen dan variabel Kepuasan Kerja terdapat nilai R-Square sebesar 0.621 atau 6.21 persen yang di jelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan faktor endogen Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap faktor eksogen Kepuasan Kinerja tingkat signifikansinya dilihat berdasarkan t-statistik. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu t muatan *faktor loading* lebih besar dari nilai kritis (>1,96).

Tabel 2.
Nilai Path Coefficient

Path Coefficient	Original sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	t-statistic
GK → KK	0.810	0.813	0.977	0.977	2.878
BO → KK	0.730	0.777	0.791	0.791	3.401
GK → KO	0.647	0.687	0.662	0.662	6.878
BO → KO	0.627	0.275	0.283	0.283	4.997
KO → KK	0.759	0.789	0.894	0.894	5.985

Sumber : Olahan Data, 2021

Tabel 4.9 diatas untuk Hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan (GK) dengan Kepuasan Kerja (KK) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 2.878 (>1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.810 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis kedua yaitu hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (KK) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 3.401 (>1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.730 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis ketiga yaitu hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 6.878 (>1,96). Nilai

original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.647 yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

Hipotesis keempat yaitu hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi (KO) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 4.997 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.627 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis kelima yaitu hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja signifikan dengan t-statistik sebesar 5.985 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.759 yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan Gerry Gilen (Edison:2016) bahwa, ada korelasi yang kuat antara keberhasilan sistem promosi pegawai, ekspektasi kepuasan kinerja dan peningkatan semangat pegawai dengan kompetensi dan umpan bail terhadap efektifitas pemimpin dalam mengelola bagiannya. Hal ini ditinjau dari gaya kepemimpinan yang berfikir strategis. Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu oleh Peter Lok (2004) dan Yulianto (2014).
2. Hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini juga sejalan dengan pernyataan dari peace dan Robinson (2008), ia menyatakan bahwa kepemimpinan organisasional mengarahkan dan menuntun pada suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan dan budaya organisasional. Sashki (2011) menyatakan bahwa para pemimpin transformasional menciptakan budaya-budaya organisasi yang memberdayakan para pengikut untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka bagikan bersama. Para pengikut memiliki tujuan-tujuan ini karena mereka telah berperan dalam mendefinisikannya dan mengkonstruksi budaya organisasi. Sehingga dapat memperkuat bahwa pimpinan memiliki hubungan yang kuat dalam membangun budaya organisasi. Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu Sunarso (2009) dan Emami (2011).
3. Hipotesis ketiga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ini sejalan dengan Kuo et al., (2009) mengemukakan bahwa pembentukan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan pemberi motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memberdayakan karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu Nina (2015) dan Arif (2017).
4. Hipotesis keempat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ini sejalan dengan Robbins (2002) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi membawa rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen, meningkatkan kemantapan sistem sosial dan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu I Gusti (2017) dan Tiara (2016).

5. Hipotesis kelima disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini sejalan dengan Robbins (2002) yang menyatakan bahwa ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan akan meningkatkan komitmen organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu rita (2010) dan Sidharta (2011).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Granadi Utama.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Granadi Utama.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai CV Granadi Utama.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai CV Granadi Utama.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Granadi Utama.
6. Berdasarkan table *path coefficient* diatas maka variabel Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi adalah dengan t-statistik sebesar 6.878. Sehingga merupakan model terbaik dalam kepuasan kerja yang antara lain yaitu mencakup kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan memberi motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memberdayakan karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain :

1. Pimpinan Kantor CV Granadi Utama sebaiknya terus meningkatkan kondisi kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan juga lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan demi tercapainya tujuan bersama.
2. Budaya organisasi harus menjadi salah satu perhatian penting pada Kantor CV Granadi Utama karena mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ditempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai ditempat kerja akan meningkat pula. Dalam upaya meningkatkan budaya organisasi, pimpinan CV Granadi Utama perlu mensosialisasikan perubahan yang akan dilakukan secara bertahap. Pertama memberi penjelasan kepada pegawai akan pentingnya arti perubahan untuk bagi organisasi. Kedua mengimplementasikan perubahan yang telah dibentuk perusahaan kedalam aktivitas sehari-hari. Ketiga, pemimpin masing-masing divisi melakukan kontrol terhadap perkembangan penerapan perubahan di organisasi.
3. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan, organisasi perlu memperbaiki kekurangan yang masih ada terkait

konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang perlu dilakukan diantaranya dengan membuat aturan tertulis supaya karyawan dapat melihat dan mematuhi aturan yang ada, dengan langkah seperti ini diharapkan agar para karyawan dapat konsisten terhadap nilai-nilai dan aturan-aturan yang telah dibuat. Misalnya dengan memberikan hukuman disiplin atau peringatan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja termasuk disiplin diantaranya absensi. Usaha lain yang perlu dilakukan oleh yaitu melalui komunikasi yang terbuka, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan suasana saling memahami antara pimpinan dengan karyawan. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran.

4. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja karyawan, pimpinan hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian dan penghargaan atas hasil kerja karyawan, misalnya dengan memberikan penghargaan berupa karyawan dengan kinerja baik per periode tertentu serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- 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
- Cherry, Kendra. What Is a Survey? Online: <http://psychology.about.com/od/researchmethods/f/survey.htm> (Diakses 20 Maret, 2016)
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1994. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Alfabeta. Bandung.
- Marthaliaa, Debby. "Korelasi Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru SMA Karya Sejati Palembang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 16.4: 212-221.
- Rani Mariam. 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
- Ryaas Rasyid, 2000, Makna Pemerintahan, PT. Mutiara Sumber Daya Widya, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. PT Indeks. Jakarta
- Salman habib, Saira Aslam, Amjad Husain, Sana Jasmineen, Muhammad Ibrahim.2014.The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention.*Advances in Economics and Business* 2(6): 215-222
- Sihotang, A., & Karimudin, Y. (2020). PENGARUH LULUSAN PERGURUANTINGGI DAN TENAGA KERJA TERAMPIL TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(02), 62-72.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Jakarta. Andi

- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yukl, G. (2005). *Leadership in the Organization (4th ed.)*. Jakarta
- Zaidan, N., Supriadi, A., Farid, W., Senen, H. M., Ali, S., & Windiarto, S. (2019). THE INFLUENCE OF MANDIRI SHARIA BANK SAVINGS PROMOTION ON INTEREST SAVING PEOPLE OF PALEMBANG CITY. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 88(4).