



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun

Rio David Setiawan

riyodavid84@yahoo.co.id

Dyah Kurniawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Madiun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja, dan variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia memegang peranan penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat di arahkan secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pada suatu organisasi, karyawan yang bekerja selalu tergantung pada perilaku dari pemimpin dalam kepemimpinannya sehari-hari.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain dan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai pelaksana perubahan dalam budaya (Pors dalam Satyawati dan Suartana, 2014).

Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan dapat mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, bereaksi pada lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo dan Yanuar, 2014). Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja sehingga akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari kesuksesan dalam bekerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya dalam bekerja. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka yang dirasa adalah sebuah kepuasan. Menurut Suwatno dan Priansa dalam Petrik dan Fransisca Andreani (2015) kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, (1) sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. (2) Sisi perusahaan, kepuasan kerja akan

meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

Terciptanya kepuasan kerja didukung oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Kota Madiun sebagai salah satu area pelayanan yang dimiliki oleh PT PLN Distribusi Jawa Timur. PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun memiliki Unit Pelayanan dan Unit Jaringan Teknik. Sebagai contoh unit pelayanan memberikan pelayanan yang berhubungan dengan pembayaran rekening listrik, pelayanan sambungan baru, perubahan daya. Sedangkan Unit Jaringan menangani pelayanan seperti SUTM (Saluran Udara Tegangan Menengah), SUTR (Saluran Udara Tegangan Rendah), SR (Sambungan Rumah). Pada Unit Jaringan terjadi pengaduan dari pelanggan mengenai dangguan SR *lost contact*, MCB rusak dan kwh meter rusak/macet. Setiap pengaduan dari pelanggan langsung ditindaklanjuti oleh petugas, sebab Unit Jaringan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun ingin memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu :

- Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun?
- Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- Menganalisis signifikansi pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- Menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, *et. al*, 2016:93). Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin seseorang. Perwujudan tersebut membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan sebaiknya terlebih dahulu memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya serta mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang bawahan miliki. Menurut Astuti dalam Satyawati dan Suartana (2014), karakteristik dari gaya kepemimpinan adalah memperhatikan kebutuhan bawahan, simpati terhadap bawahan, menciptakan suasana saling percaya, memiliki sikap bersahabat, dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu (Pettigrew dalam Sobirin, 2007:129). Sedangkan menurut Pearce dan Robinson dalam Edison, *et. al* (2016:119), budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri. Menurut Edison, *et. al* (2016:131), budaya organisasi memiliki karakteristik kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Edison, *et. al* (2016:213), kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1996:193). Sedangkan menurut Martoyo dalam Baihaqi (2010),

kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan. Faktor-faktor dari kepuasan kerja menurut Priyono (2012) terdiri atas 2 faktor, yaitu *maintenance factors* dan *motivations factors*. Adapun *maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman. Faktor-faktor tersebut adalah gaji atau upah (*Wages of Salaries*), kondisi kerja (*Working Condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), dan kualitas supervisi (*Quality Supervision*).

Sedangkan *motivations factors* adalah faktor motivator yang menyangkut psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah prestasi (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), tanggungjawab (*Responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*Advancement*).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Baihaqi, 2010). Miller, *et.al* dalam Baihaqi (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Irvianti, *et.al* (2012) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2012); Yandri (2013); serta Satyawati dan Suartana (2014) yang memperoleh hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

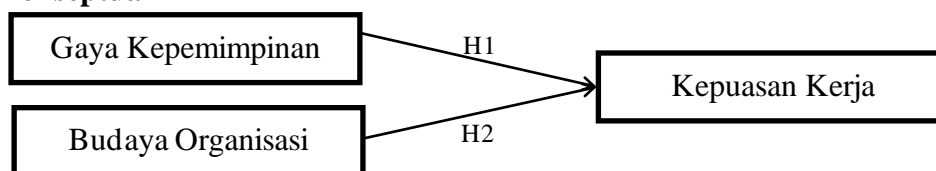
H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggota untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien (Edison, *et.al*, 2016:130). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Irvianti, *et.al* (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Satyawati dan Suartana (2014); Herawan, *et.al* (2015); serta Wibowo dan Yanuar (2016) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Madiun yang berjumlah 56 orang dan sekaligus sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling sensus.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, *et.al*, 2016:93), yang diukur dengan indikator (Astuti dalam Satyawati dan Suartana, 2014):

- Memperhatikan kebutuhan bawahan
- Simpati terhadap bawahan
- Menciptakan suasana saling percaya
- Memiliki sikap bersahabat
- Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

Budaya organisasi (X2) adalah adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi (Darmawan dalam Tanuwibowo dan Roy Setiawan, 2015), dengan indikator (Herawan, *et.al*, 2015):

- Inovasi dan pengambilan risiko, diukur menggunakan metode kerja dan tantangan.
- Perhatian terhadap detail, yang diukur melalui item tingkat ketelitian dan cepat tanggap.
- Orientasi terhadap hasil, yang diukur melalui item mengutamakan hasil kerja dan perhatian terhadap detail.
- Orientasi terhadap individu, yang diukur melalui item perhatian terhadap privasi karyawan dan kebebasan mencapai tujuan.
- Orientasi terhadap tim, yang diukur melalui item kerjasama dan komunikasi.
- Agresivitas, yang diukur melalui item saling menghargai dan visioner.
- Stabilitas, yang diukur melalui item komitmen karyawan dan kondisi kerja yang nyaman.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison, *et.al*, 2016:213), diukur dengan menggunakan indikator (Priyono, 2012) :

Maintenance Factors

- Gaji atau upah (*Wages of Salaries*)
- Kondisi kerja (*Working Condition*)
- Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Motivation Factors

- Prestasi (*Achievement*)
- Pengakuan (*Recognition*)
- Tanggungjawab (*Responsibility*)
- Pengembangan Potensi individu (*Advancement*)

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

No.	Keterangan		Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	32	80%
		Perempuan	8	20%
2	Tingkat Pendidikan Terakhir	Sarjana	10	25%
		Diploma	12	30%
		SMA/SMK	17	42,5%
		SMP	1	2,5%
3	Masa Kerja/Lama Kerja	1-3 tahun	5	12,5%
		> 3-5 tahun	12	30%
		> 5 tahun	23	57,5%

Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Tabel 2. Deskripsi Variabel Hasil Responden

Variabel	Item Variabel	Mean	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	4,03	Tinggi
	GK2	3,98	Tinggi
	GK3	4,00	Tinggi
	GK4	4,08	Tinggi
	GK5	3,80	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	BO1	4,08	Tinggi
	BO2	4,05	Tinggi
	BO3	4,23	Sangat Tinggi
	BO4	4,25	Sangat Tinggi
	BO5	4,30	Sangat Tinggi
	BO6	4,05	Tinggi
	BO7	4,30	Sangat Tinggi
	BO8	4,20	Sangat Tinggi
	BO9	4,05	Tinggi
	BO10	4,10	Tinggi
	BO11	3,88	Tinggi
	BO12	4,13	Tinggi
	BO13	4,23	Sangat Tinggi
	BO14	3,88	Tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	KK1	4,00	Tinggi
	KK2	3,90	Tinggi
	KK3	3,80	Tinggi
	KK4	4,30	Sangat Tinggi
	KK5	3,90	Tinggi
	KK6	3,93	Tinggi
	KK7	4,05	Tinggi
	KK8	4,10	Tinggi
	KK9	3,85	Tinggi

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa penilaian responden pada variabel gaya kepemimpinan memberikan tanggapan rata-rata tinggi. Penilaian responden pada, dari 14 item pernyataan tersebut 6 diantaranya memiliki tanggapan dengan nilai sangat tinggi dan 8 item pernyataan memiliki nilai tinggi. Sedangkan tanggapan responden atas indikator variabel kepuasan kerja, dari 9 item indikator pernyataan, 8 item pernyataan memiliki nilai tinggi sedangkan untuk item pernyataan keempat responden memiliki tanggapan dengan nilai sangat tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai r hitung pada masing masing item pernyataan variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel ($>2,638$) dan nilai r positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memenuhi syarat validitas sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada masing-masing variabel adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	r hitung	<i>Cronbach Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,935	0,967
	GK2	0,934	
	GK3	0,954	
	GK4	0,913	
	GK5	0,805	
Budaya Organisasi	BO1	0,807	0,952
	BO2	0,767	

Variabel	Item Variabel	r hitung	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja	BO3	0,822	0,899
	BO4	0,806	
	BO5	0,694	
	BO6	0,787	
	BO7	0,856	
	BO8	0,800	
	BO9	0,692	
	BO10	0,810	
	BO11	0,653	
	BO12	0,587	
	BO13	0,807	
	BO14	0,688	
	KK1	0,615	
	KK2	0,782	
	KK3	0,645	
	KK4	0,548	
	KK5	0,717	
	KK6	0,762	
KK7	0,677		
KK8	0,464		
KK9	0,797		

Uji Asumsi Klasik

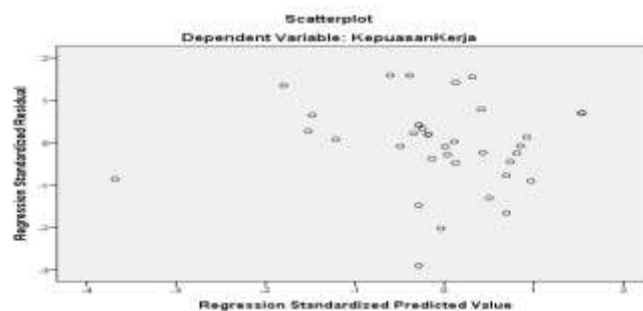
Uji normalitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,111 dan nilai *Asymp.sig* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan memiliki nilai *VIF* kurang dari ($<$) 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji t

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients Beta	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	0,429	1,442	0,158	
Gaya Kepemimpinan	0,148	2,223	0,032	Signifikan
Budaya Organisasi	0,734	6,757	0,000	Signifikan

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,686$ dengan tingkat signifikansi 0,016 (nilai signifikansi 0,032, sedangkan untuk uji satu sisi $-0,032:2 = 0,016$) dan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah positif.

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 6,757 > t_{tabel} 1,686$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,148 yang berarti bahwa kepuasan kerja meningkat sebanyak 0,148 akibat dari gaya kepemimpinan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} 2,223 > 1,686$ hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PLN APJ Madiun sudah sesuai. Gaya kepemimpinan tersebut dibuktikan dengan pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahannya, pemimpin mempunyai rasa simpati terhadap bawahan, pemimpin dapat menciptakan suasana saling percaya, dan pemimpin memiliki sikap yang bersahabat, serta pemimpin dalam pengambilan maupun pembuatan keputusan memberikan peran serta kepada bawahan. Dengan demikian perilaku pemimpin dalam menjalankan organisasi dan mengarahkan bawahannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Irvianti, *et.al* (2012), Priyono (2012), Yandri (2013), dan Satyawati dan Suartana (2014) yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat diterima oleh karyawan dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,734 yang berarti bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan sebanyak 0,734 akibat dari budaya organisasi. Sedangkan hasil pengujian hipotesis didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} 6,757 > t_{tabel} 1,686$, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada PT PLN APJ Madiun sudah sesuai. Budaya organisasi tersebut seperti karyawan dapat menciptakan ide inovatif dalam pekerjaan; karyawan berani menanggung risiko atau bertanggungjawab apabila terjadi kesalahan; karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan bekerja dengan hasil yang maksimal; karyawan dituntut untuk tanggap dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mampu untuk mengembangkan diri dalam menyelesaikan masalah yang ada; karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim dan loyal terhadap tim; selalu datang tepat waktu; dan perusahaan memberikan apresiasi maupun penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya sehingga karyawan merasa dihargai oleh pemimpin dan perusahaan sehingga karyawan akan merasakan senang dan ikhlas dalam bekerja. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat mempengaruhi para karyawan dalam berperilaku sesuai dengan budaya organisasi tempat karyawan bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Irvianti, *et.al* (2012), Satyawati dan Suartana (2014), Herawan, *et.al* (2015), dan Wibowo dan Yanuar (2016) yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat diterima oleh karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kepuasan kerja.
- Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Implikasi Manajerial

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki sikap bersahabat dengan bawahannya dapat memberikan kepuasan terhadap bawahannya. Selain itu pemimpin juga diharapkan lebih peduli terhadap bawahannya agar bawahannya mempunyai sikap optimisme yang tinggi, rasa percaya diri, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi
- Budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan yang ada. Perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya agar karyawan merasa dihargai dan memiliki perasaan yang ikhlas dalam bekerja.

Saran

- Menambah variabel lain seperti variabel komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi sebagai pendorong terciptanya kepuasan kerja.
- Variabel budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja dibanding variabel gaya kepemimpinan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah diterapkan agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Program Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Dewi, Nindya Nurvita. 2011. Sistem dan Prosedur Tunjangan Kesehatan Bagi Pegawai, Pensiunan dan Keluarga di PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Madiun. *Tugas Akhir Diploma-III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Herawan, Koko, M. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi, 1(1). hal 1-6.
- Petrik, Abelio dan Fransisca Andreani. 2015. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di PT. Anugrah Baru Denpasar, 3(2). hal 32-36
- Priyono, Fry Medistya Anke. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar, 2(1). hal 113-122
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi 3. Jakarta: Arcan
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Satyawati, Ni Made Ria, I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan, 6(1). hal 17-32.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

- Subowo, Robin dan Roy Setiawan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Artistikacithra, 3(1). hal493-499.
- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo dan Roy Setiawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa, 3(2). hal60-69.
- Wibowo, Mada Adi dan Yanuar Surya Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga*, 9(17). hal11-20.
- Wulansari, Dyah Arum. 2009. Perbaikan Kualitas Layanan Di Unit Jaringan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Madiun. *Skripsi program strata-1 Fakultas Teknik Universitas Surabaya*.
- Yandri, Delfi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat*, 3(2). hal 1-15
- Yeshi, Zona Hastuti. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Skripsi Program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung*.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopy atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.