PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT AGUNG AUTOMALL CABANG SIPIN DI PROVINSI JAMBI

Reni Devita[1]

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and organizational culture on job satisfaction. Indicators of leadership style are directive leader, supportive leader, participtive leader and achievement oriented leader. Indicators of organizational culture are clan culture, adhocracy culture, hierarchy culture, and market culture. Indicators of job satisfaction are pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction, and satisfaction with work itself. The primary data was obtained from questionnaires from 60 samples of 144 employees in PT. Agung Automall branch Sipin in Province Jambi. While secondary data were obtained by literatures. Method data analysis used multiple linear regression analysis, using SPSS program version 16.0. The result of the study showed that leadership style, organizational culture, and job satisfaction are good. The result of a mathematical equation is Y = 0,782 + 0,483X1 + 0,326X2 + e. The result showed variable leadership style and organizational culture has a positive impact on job satisfaction. The influence of leadership style and organizational culture on job satisfaction are 40,4 percents and 59, 6 percents job satisfaction is influenced by another variable.

Keywords : leadership style, organizational culture, job satisfac

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan besar terhadap dunia industri. Saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin tinggi dan kompleks. Agar perusahaan tetap eksis, maka harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sikap responsif terhadap perubahan mutlak dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dalam pengelolaan setiap aset-aset perusahaan yang ada, sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan, menjadi sangat penting karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Hasibuan (2002:10) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Peran aktif karyawan, apabila didukung dengan mental bekerja yang baik diantaranya dedikasi dan loyalitas yang tinggi, maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan menjadi penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi, perusahaan perlu memelihara hubungan yang serasi dan kontinyu dengan para karyawan. Diantaranya

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

adalah dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Mangkunegara (2008:117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karena hal itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan. Robbins (2015:52-54) mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja, perilaku kewaargaan organisasional pekerja, kepuasan pelanggan, absen, perputaran pekerja (*turn over*), dan penyimpangan di tempat kerja.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor yang diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan didalamnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditapkan (Robbins, 2015:249). Sedangkan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku, dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seseorang akan berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi, dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam mempengaruhi pengikutnya (Wirawan, 2013:352).

Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya, karena masing-masing individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Sedangkan disisi yang lain, perusahaan memiliki visi dan misi yang harus diwujudkan oleh setiap karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penyelarasan tujuan anggota dengan tujuan perusahaan, sehingga keduanya dapat terlaksana dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja pada karyawannya dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Edgar Schein dalam Ivancevich dkk (2007:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar – yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal – yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpresepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Budaya organisasi, budaya koorporat dan budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja pegawai.

Karyawan yang memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian diri. Nilai dan keyakinan yang menjadi kepribadian diri diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka bekerja. Suatu perusahaan yang terdiri dari banyak karyawan, budaya yang baik akan memberikan iklim positif di tempat kerja. Iklim positif tersebut memberikan pengalaman positif yang

pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja bagi tiap-tiap karyawan.

PT Agung Automall merupakan cabang usaha dari perusahaan utama yang berkedudukan di Jakarta, yaitu PT Agung Concern. PT Agung Concern memiliki visi menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat. Dengan visi yang sebesar itu, maka peranan karyawan yang berdedikasi dan loyalitas tinggi menjadi sangat dibutuhkan, baik di kantor pusat maupun kantor cabang di daerah. Hal yang hanya bisa dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan disegala level manajemen.

PT. Agung Automall adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang dan jasa otomotif. PT Agung Automall memperoleh ijin untuk menjual mobil-mobil dengan merk Toyota. Selain *sales service division* yang menjual mobil, juga ada *after-sales service division* yang melakukan penjualan *spare part* kendaraan merk Toyota serta jasa perbaikan mesin dan pengecatan. Untuk Provinsi Jambi, terdapat tiga cabang utama yaitu PT Agung Automall cabang Sipin, PT Agung Automall cabang Muara Bungo, dan PT Agung Automall cabang Pal X.

Perkembangan Karyawan di PT Agung Automall cabang Sipin Provinsi Jambi dalam lima terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Perkembangan Karyawan di PT Agung Automall Cabang Sipin Provinsi Jambi Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2011	**168**	**-**
2012	**234**	**39,2**
2013	**299**	**27,7**
2014	**156**	**(47,8)**
2015	**144**	**(7,7)**

Sumber : PT. Agung Automall cabang Sipin Jambi, Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Perkembangan jumlah karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2012 dengan peningkatan sebesar 39,2% dari tahun sebelumnya. Sedangkan perkembangan terendah adalah -47,8% pada tahun 2014.

Untuk data *turn over* karyawan di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Jumlah *Turn Over* Karyawan di PT Agung Automall Cabang Sipin Provinsi Jambi Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Persentase *Turn-Over* (%)
2011	**168**	**25**	**20**	**11,9**
2012	**234**	**92**	**26**	**11,1**
2013	**299**	**105**	**40**	**13,4**
2014	**156**	**41**	**40 (144)**	**25,6**
2015	**144**	**18**	**26**	**18,1**

Sumber : PT. Agung Automall Sipin, Tahun 2015

Dari tabel tersebut diketahui bahwa *turn over* karyawan di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi cukup tinggi. *Turn over* yang tinggi menjadi salah satu indikator adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan berusaha untuk keluar dari perusahaan. Jumlah *turn over* yang terjadi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan rata-rata karyawan keluar sebesar 31 orang. Presentase *turn over* tertinggi terjadi pada tahun 2014 dengan 25,6 %.

Wawancara yang penulis lakukan memberikan informasi bahwa tahun 2012, 2013 dan 2014 adalah masa transisi karena adanya pembukaan cabang baru di daerah Pal X. Pada tahun 2014, kantor pusat melakukan pembukaan cabang baru di Pal X untuk mendampingi cabang Sipin dalam penjualan dan pelayanan perbaikan kendaraan Toyota. Terdapat perombakan dijajaran manajemen dengan penggantian kepala cabang di PT Agung Automall Sipin. Penggantian kepala cabang sebagai pimpinan tertinggi di PT Agung Automall cabang Sipin membawa gaya kepemimpinan yang berbeda dari kepala cabang sebelumnya. Hal ini terjadi karena kepala cabang yang baru berasal dari lingkungan diluar PT Agung Automall cabang Sipin. Diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang organisasi dan karyawan didalam perusahaan agar proses kepemimpinan yang dilakukan menjadi efektif dan terjadi keselarasan antara harapan perusahaan dengan harapan karyawan.

Selain itu, budaya organisasi PT Agung Automall cabang Sipin sebelumnya dibebankan kepada masing-masing pimpinan melalui pelaksanaan target sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pimpinan bertanggung jawab untuk mensosialisasikan dan menerapkan budaya organisasi tanpa dituangkan dalam bentuk nilai-nilai perusahaan. Namun dalam peringatan 60tahun berdirinya PT Agung Concern, PT Agung Concern menegaskan kembali budaya organisasinya dengan menuangkan dalam bentuk nilai-nilai perusahaan yaitu integritas, saling menghormati, kerja sama, dan keberanian. Nilai-nilai perusahaan itu kemudian disosialisasikan kepada seluruh perusahaan yang bernaung pada PT Agung Concern beserta cabang-cabangnya, tidak terkecuali PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi. Hal ini menuntut setiap karyawan untuk menerapkannya dalam keseharian dalam bekerja, baik antar karyawan maupun terhadap pelanggan. Tuntutan tinggi yang harus dilaksanakan oleh keseluruhan karyawan yang masih menginginkan bergabung dengan perusahaan.

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi?; 2) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi sudah baik; 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Hal ini karena setiap individu mempunyai kepribadian yang berbeda satu dengan yang lain. Wibowo (2013:132) mengatakan kepuasan kerja pada hakikatnya adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas.

Seorang pemimpin mempunyai tugas untuk membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau

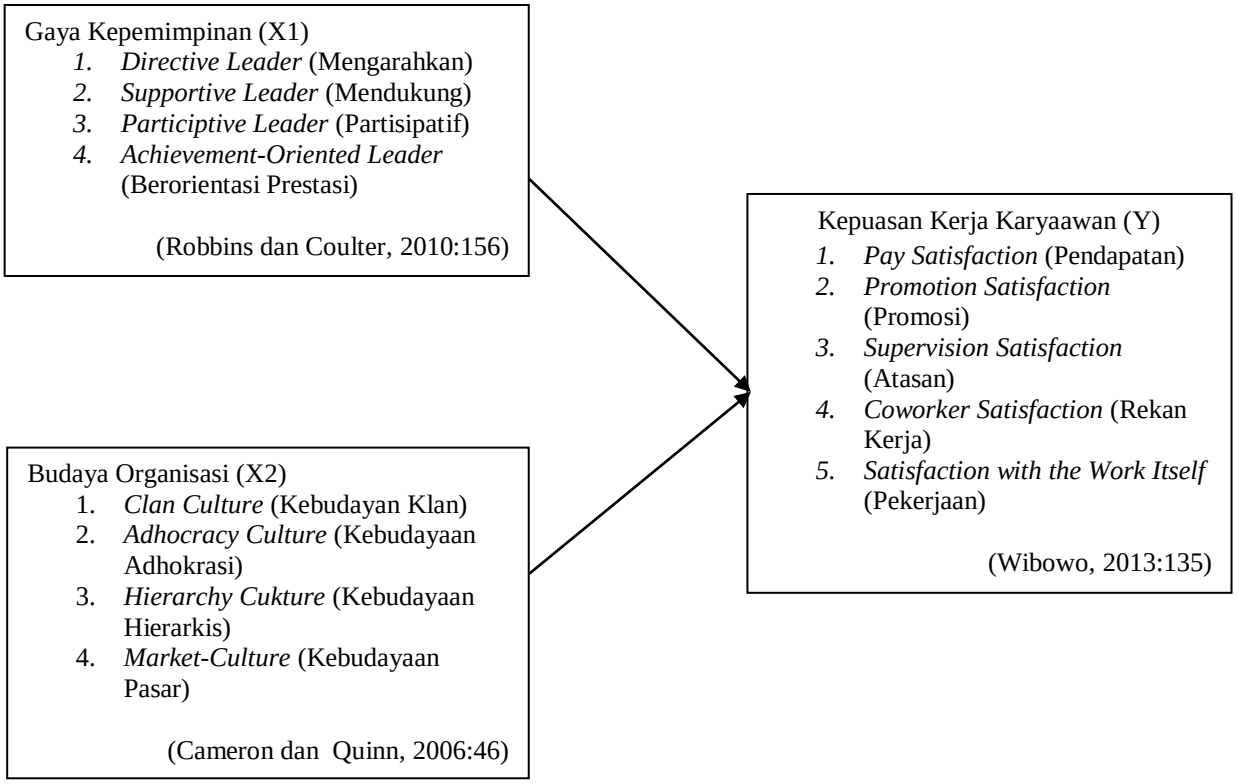
memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok (Robbins & Coulter, 2010:156). Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakterisktik pengikut akan memperoleh keselarasan dalam bekerja. Apa yang menjadi kekurangan pengikut atau kondisi pekerjaannya dapat diimbangi pemimpin. Keselarasan dalam bekerja ini yang akan meningkatkan penilaian positif pengikut terhadap pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu oganisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja pada karyawannya dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Edgar Schein dalam Ivancevich dkk (2007:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar – yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal – yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpresepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Budaya organisasi, budaya koorporat dan budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja pegawai.

Karyawan yang memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi kemudian menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian diri. Nilai dan keyakinan yang telah menjadi kepribadian diri akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja. Suatu perusahaan yang terdiri dari banyak karyawan, budaya yang baik akan memberikan iklim positif di tempat kerja. Iklim positif tersebut akan memberikan perasaan positif yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja bagi tiap-tiap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin baik gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dan semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis

1 : Diduga gaya kepemimpinan baik, budaya organisasi kuat, dan kepuasan kerja tinggi

2 : Diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada objek yang akan dilakukan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Menurut Kuncoro (2003:8) penelitian deskriptif merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh deskripsi yang lengkap dan akurat dari suatu situasi. Sedangkan penelitian korelasional adalah penelitian untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer.

Merupakan data utama yang pdiperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsun dari perusahaan, baik itu melalui observai maupun wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi, sehubungan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder.

Merupakan data tidak langsung yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan merupakan data pendukung bagi penelitin ini. Sumber internalnya adalah PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi. Selain itu, data sekunder juga diperoleh penulis dari buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kepemimpinan dan budaya organisasi.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

a. PT Agung Automall Cabang Sipin di Provinsi Jambi.
b. Kuesioner dari responden yang menjadi karyawan PT Agung Automall Cabang Sipin di Provinsi Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalh sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

   Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengn cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.
2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

   Dalam metode pengumpulan data ini, penulis mempelajari dan mengkaji berbagai literatur ang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termsuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, jurnal, laporan, dll.

Teknik Sampling

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agung Automall Sipin di Provinsi Jambi pada tahun 2015 sebanyak 144 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling, yaitu proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencukupi untuk mempelajari sampel dan memahami karakteristik elemen populasi (Kuncoro, 2003:104)

Kuncoro (2003:103), mengemukakan bahwa "Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Slovin dalam Sujarweni (2015:16) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan rumusan :

$$n = \frac{\text{N}}{1 + (\text{N x } e^2)}$$

Dimana

n = sampel
N = populasi
e = prosentase kelonggaran karena ketidaterikatan karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel minimum yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{144}{1 + 144\ (0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{144}{2{,}44}$$

$n = 59{,}02$ = 60 orang.

Dari perhitungan diatas didapat jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 60 orang reponden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian atau kuisioner yang baik harusnya memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisioner.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 60 responden., maka untuk memperoleh data dengan akurasi dan konsistensi yang tinggi ditentukan

rentang skala dengan menggunakan jarak dan interval yang dihitung melalui nilai tertinggi dan nilai terendah.

Tabel Interval Skor

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Dengan memberikan nilai 1 sampai 5 untuk tingkat skala likert pada ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka akan diketahui kondisi masing-masing indikator variabel.

1. Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Tidak Kuat (STK) / Sangat Tidak Tinggi (STT) : Nilai 1
2. Tidak Baik (TB) / Tidak Kuat (TK) / Tidak Tinggi (TT) : Nilai 2
3. Kurang Baik (KB) / Kurang Kuat (KK) / Kurang Tinggi(KT) : Nilai 3
4. Baik (B) / Kuat(K) / Tinggi (T) : Nilai 4
5. Sangat Baik (SB) / Sangat Kuat (SK) /Sangat Tinggi (ST) : Nilai 5

Dalam merumuskan kesimpulan dari analisis deskriptif, maka diperlukan rentang kelas yang jelas sehingga kesimpulan yang dihasilkan yang sesuai dengan kondisi yang ada saat penelitian ini dibuat.

Jarak = (Nilai Tertinggi X Sampel) – (Nilai Terendah X Sampel)
= (5 X 60) – (1 X 60)
= 300 - 60
= 240

Interval kelas = $\frac{240}{5}$ = 48

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel Kriteria Penilaian

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
60 – 107	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Kuat / Sangat Tidak Tinggi
108 – 155	Tidak Baik / Tidak Kuat / Tidak Tinggi
156 – 203	Kurang Baik / Kurang Kuat / Kurang Tinggi
204 – 251	Baik / Kuat / Tinggi
252 – 300	Sangat Baik / Sangat Kuat / Sangat Tinggi

Analisis Kuantitatif

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$Y = a + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + e$

Keterangan :
Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
β1 β2 = Koefisien Regresi
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Budaya Organisasi
e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil kuesioner

yang disebarkan. Hasil angket tersebut meliputi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang gaya kepemimpinan, dapat diketahui tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang ada di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi. Dengan rata-rata skor 239,8, maka gaya kepemimpinan di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi termasuk dalam kategori baik. Kecenderungan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh responden adalah pemimpin yang berorientasi prestasi.

Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang budaya organisasi, diketahui tanggapan responden tentang budaya organisasi yang terjadi di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi. Dari 60 responden yang mengisi kuesioner, diketahui rata-rata skor budaya organisasi adalah 237,4 yang termasuk dalam kategori budaya organisasi yang kuat. Tidak ada perbedaan mencolok dimasing-masing jenis kebudayaan. Namun, kebudayaan klan yang menekankan pada budaya yang kekeluargaan menjadi hal yang paling kuat dirasakan dari pada jenis budaya organisasi yang lain.

Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kepuasan kerja, diketahui skor rata-rata kepuasan kerja yang disampaikan responden adalah 241, yang termasuk dalam kepuasan kerja kategori tinggi. Kepuasan kerja yang sangat tinggi terlihat pada kepuasan terhadap rekan kerja. Sedangkan kepuasan kerja terhadap gaji menempati posisi paling rendah dengan 214 meskipun masih dalam kategori kepuasan kerja tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Dimana variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), serta variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	.629		1.244	.219
	GAYA KEPEMIMPINAN	.483	.101	.523	4.778	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.326	.163	.220	2.007	.050

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan pada tabel diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

Y = 0,782 + 0,483X1 + 0,326X2 + e

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independen terhadap variabel independen dengan melihat tingkat signifikannya. Sujarweni (2015:127) membagi kedalam 6 kategori, yaitu :

a. 0,00 – 0,20 = korelasi sangat lemah
b. 0,21 – 0,40 = korelasi lemah
c. 0,41 – 0,70 = korelasi kuat
d. 0,71 – 0,90 = korelasi sangat kuat
e. 0,91 – 0,99 = korelasi sangat kuat sekali
f. 1 = korelasi sempurna

Berikut hasil uji korelasi yang telah dilakukan :

Tabel Hasil Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	.404	.383	.467

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,636 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kotribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dari tabel 4.13. diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,404 (40,4%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 40,4 %. Sedangkan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil uji t diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari t tabel, yakni 4,778 > 1,672 dan nilai signifikansinya 0,000 < α 0,05. Jadi variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial.

Kemudian untuk hasil t hitung dari variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai 2.007 > 1,672 dan nilai signifikansinya 0,050 = 0,05. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji t diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi adalah variable gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung terbesar (4.778) dan nilai signifikansi terkecil (0.000)

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.434	2	4.217	19.339	.000[a]
	Residual	12.430	57	.218		
	Total	20.864	59			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber :Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, yakni 19.339 > 3.159 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Jadi, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

Keadaan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja di PT Agung Automall Cabang Sipin di Provinsi Jambi

Keadaan gaya kepemimpinan di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi berdasarkan hasil kuesioner adalah baik, dengan skor total 239,8. Keadaan budaya organisasi di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi berdasarkan hasil kuesioner adalah kuat, dengan skor total 237,4. Keadaan kepuasan kerja di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi berdasarkan hasil kuesioner adalah tinggi, dengan skor total 241.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana dalam pengukuran didapatkan hasil uji parsial 4,778 > 1,672 dengan nilai signifikansinya 0,000 < α 0,05, Hal ini mengambarkan bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin pada suatu organisasi dapat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat berbeda. Pada tingkat bawahan misalnya, kepemimpinan melibatkan pemberian arahan, nasehat, bimbingan, inspirasi dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan dan menyelesaikan perselisihan di level kelompok dan pada akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan sesuatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Maka dapat dikatakan apa yang dilakukan oleh atasan / pemimpin mempunyai pengaruh terhadap bawahan / karyawan, yang dapat

membangkitkan semangat dan kenyamanan kerja maupun sebaliknya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai 2.007 > 1,672 dan nilai signifikansinya 0,05 = 0,05. Artinya variabel budaya orgaisasi memiliki pengaruh yang positif atau searah dengan kepuasan kerja meskipun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi mempunyai tujuan masing-masing.. Begitupun dengan perusahaan. Perusahaan mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Seringkali tujuan perusahaan berbeda dengan tujuan karyawan dan memerlukan penyelerasan agar semua berjalan dengan baik. Peran budaya organisasi adalah dengan membentuk ikatan antar individu maupun individu dengan perusahaan dan berusaha menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, sehingga dapat menjalankan aktivitas dengan meminimalkan benturan sikap dan perilaku individu maupun perusahaan. Semakin minimal benturan yang terjadi, maka semakin nyaman sesorang tersebut dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan derajat kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing individu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, yakni 19.339 > 3.159 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh para pimpinan di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi sudah baik, budaya organisasi yang diterapkan perusahaan kuat, dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tinggi.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung adalah 4,778 > 1,672 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung 2,007 > 1,672 dengan nilai signifikasi 0,05 = 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi untuk bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, yakni 19.339 > 3.159 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi.

Saran

Bedasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan para pimpinan di PT Agung Automall cabang Sipin di Provinsi Jambi untuk membuat kebijakan perusahaan yang dapat mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan PT Agung Automall cabang Sipin Jambi cenderung kepada kepemimpinan dengan orientasi prestasi. Kepemimpinan suportif masih kurang dirasakan oleh karyawan. Sehingga penulis menyarankan untuk para pimpinan di PT Agung Automall cabang Sipin Jambi untuk lebih meningkatkan dukungan kepada karyawan tidak hanya menuntut terhadap prestasi kerja bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Amoesoeprapto, K. 2001. *Produktifitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkn Organisasi Yang Efektif Dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. Jakarta:Elek Media Komputindo.

Cameron, Kim S. And Quinn, Robert E. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*, Revised Edition. San Fransisco : Joh Wiley & Sons, Inc.

Fattah, Husein. 2014. *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatera.

Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasonal*. Jakarta : Delaprasata.

Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matterson M.T..2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga.

Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonimi*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadawi. 2006. *Kepemimpinan Efektif.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nawawi, Hadawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work.* New Jersey : Pearson Education

Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi 10 Jilid 2 Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : RajaGafindo Persada

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks