

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Melisa Aprilia Selawati
Universitas Bhinneka PGRI
melysaapril@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan adalah mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, karyawan seharusnya bisa menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi agar bisa memajukan perusahaan tempat dia bekerja. Untuk bisa mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan butuh yang namanya kepuasan kerja. Di industri sabuk Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Ngunut, kepuasan kerja sangat kurang terbukti masih banyak karyawan yang mengeluh karena tidak adil dalam pemberian fasilitas.

Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode angket digunakan untuk memperoleh data budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bahwa pemimpin perusahaan hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan serta fasilitas kerja dengan baik kepada setiap karyawan, agar karyawan tersebut mampu termotivasi kerja dengan baik sehingga bisa mencapai kepuasan kerja yang maksimal yang bisa meningkatkan produktivitas kerja. Untuk peneliti selanjutnya diusulkan untuk mencari variabel lain yang bisa meningkatkan kepuasan kerja selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh penenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci :Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dipengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan

harus memberikan perhatian khusus pada SDM nya. SDM khususnya karyawan adalah aset berharga dalam perusahaan karena karyawan yang selalu menghasilkan produktivitas. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Panantas, S. S., & Sarsiti, S., 2023). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Jadi hal tersebut dapat disebut sebagai mitra dalam usaha.

Sebagai mitra dalam usaha, karyawan seharusnya bisa menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi agar bisa memajukan perusahaan tempat dia bekerja. Untuk bisa mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan butuh yang namanya kepuasan dalam bekerja karena apabila karyawan puas dalam bekerja maka karyawan juga akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas (SINAGA, R., 2022). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja (Marbun, H. S., & Jufrizen, J., 2022). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nurhandayani, A., 2022). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (JAMBE, D. A. J. F., 2023). Di industri sabuk logam jaya terlihat kepuasan karyawan kurang, hal ini terbukti masih banyak karyawan yang mengeluh karena tidak adil dalam pemberian fasilitas, sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu karyawan yang bernama pak wawan, beliau mengatakan bahwa pemberian fasilitas disini bukan berdasarkan lamanya dia bekerja melainkan berdasarkan dari dekat tidaknya karyawan tersebut kepada pimpinan. Pendapat ini didukung oleh karyawan lain yang bernama ibu siti yang menyebutkan bahwa banyak karyawan yang sering membanding-bandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain.

Fenomena lain yang terjadi perusahaan belum menerapkan sanksi yang tegas bagi karyawan-karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, hanya saja dapat teguran lisan dari pimpinan.

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku pimpinan dalam mengarahkan karyawannya untuk bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika gaya kepemimpinan mencakup perilaku pimpinan maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut (ASTRINI, N. K. P., 2023).

Dengan indikasi di atas mengesankan bahwa kepuasan kerja karyawan di industri tersebut patut dipertanyakan. Tanda-tanda karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Arkadius, A., Khairani, K., & Fajri, N., 2023):

1. Pekerjaan itu sendiri

Rasa puas dalam melakukan pekerjaan bisa diperoleh karyawan melalui sikapnya terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kita bisa melihat dari bagaimana potensi karyawan dalam bekerja, keragaman pekerjaan, kesulitan pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan. Contohnya, seorang yang lulusan terbaik S1 Ekonomi, namun hanya ditempatkan di kantor sebagai karyawan magang yang kerjanya hanya membantu mengetik administrasi, fotokopi, ataupun duduk saja tanpa diberi tugas dan tanggung jawab. Hal ini tentu saja akan mengurangi kepuasannya dalam bekerja. Berbeda dengan mereka yang diberi tanggung jawab besar, akan merasa puas ketika berhasil menjalankan tanggung jawabnya dengan baik

2. Faktor imbalan

Dalam bekerja, sudah selayaknya seseorang diberi imbalan. Imbalan dapat diberikan secara material, maupun non-material. Imbalan material misalnya gaji, honor, makan siang, lokasi kantor yang nyaman. Sedangkan imbalan non-material misalnya pujian, kenaikan pangkat, boss yang ramah, dan sebagainya. Imbalan ini dapat membantu karyawan puas dalam bekerja. Semakin baik imbalan, maka semakin baik pula sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Pengawasan

Pengawasan ini biasa dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, mampu menghargai bawahan, dan mampu membimbing bawahan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang kooperatif, baik, sering bercanda, mau berteman, ramah, dan supel adalah salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Sebaliknya, rekan kerja yang dingin, mau menang sendiri, saling serang, dan jutek, pastinya akan membuat karyawan merasa malas, dan menurunkan kepuasan kerja mereka.

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Tentu saja karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan, apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kepribadiannya. Misalnya ada karyawan yang senang bertualang, senang berada di lapangan, dan senang menganalisa, apakah karyawan tersebut akan puas ketika diberi tugas bekerja di depan komputer seharian? Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai karyawan.

6. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti mobil, kredit perumahan, atau kredit keuangan juga memiliki andil dalam menentukan kepuasan kerja seorang karyawan.

7. Komunikasi

Komunikasi yang dimaksud disini adalah komunikasi antara karyawan dengan perusahaan, komunikasi berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dan juga pola komunikasi dalam organisasi tersebut.

8. Kondisi Kerja

Kondisi kerja fisik juga menentukan, misalnya jarak rumah dengan tempat kerja, kondisi dalam kantor, ventilasi, penataan tempat, jumlah karyawan dalam satu ruangan, kebiasaan dari masing-masing karyawan. Lokasi kerja yang jauh juga menentukan, misalnya di hutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, “penelitian yang menitikberatkan pada penyajian angka atau kuantitatif yang diangkakan (*skoring*) dengan menggunakan statistik” (Saputra, F., 2023).

“Jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” (Sugiyono, 2011). “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2011).

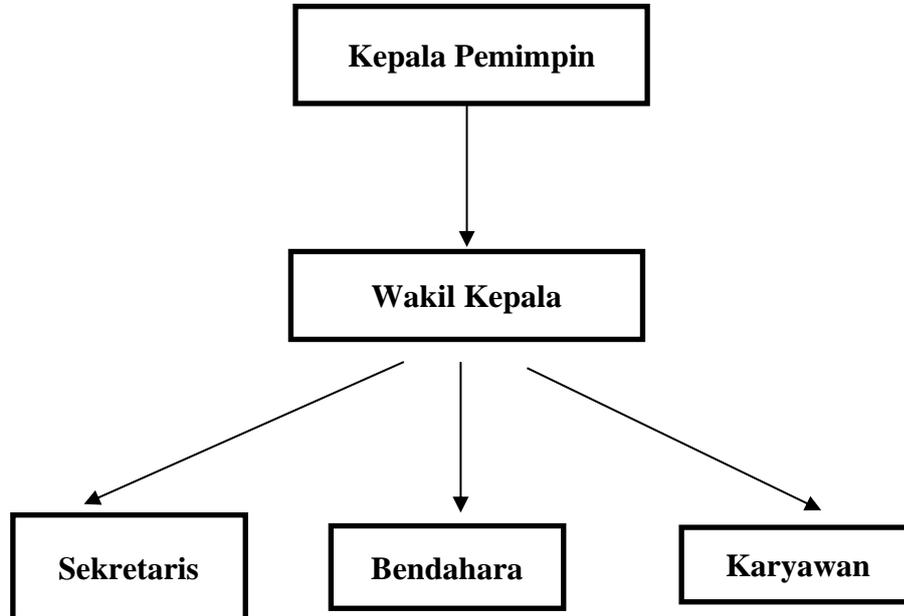
“Jenis penelitian dalam penelitian ini kuantitatif deskriptif yaitu statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti” (Sugiyono, 2011). Dengan demikian, penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi obyektif tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Industri SabukLogam Jaya merupakan perusahaan yang membuat berapajenis sabuk, dengan inovasi baru yaitu sabuk yang terbuat dari kulit hewan atau sabuk yang terbuat dari kain. Perusahaan ini terletak di Desa Kacangan Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Industri Logam Jaya dalam menjalankan kegiatan usahanya, dipimpin oleh seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala keadaan yang terjadi di perusahaan. Pemimpin perusahaan dibantu oleh bawahannya dalam mengatur proses berjalannya perusahaan.

Adapun susunan organisasi industri Logam Jaya sebagai berikut :

Gambar 1.1
Susunan Organisasi Industri Logam Jaya



Penyajian data merupakan deskripsi atau gambaran dari masing- masing variabel yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Variabel penelitian ini antara lain budayaorganisasi (X1) dan gayakepemimpinan (X2) terhadap kepuasankerja (Y). Sesuai dengan variabel penelitian, maka data penelitian yang disajikan ada 3, antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

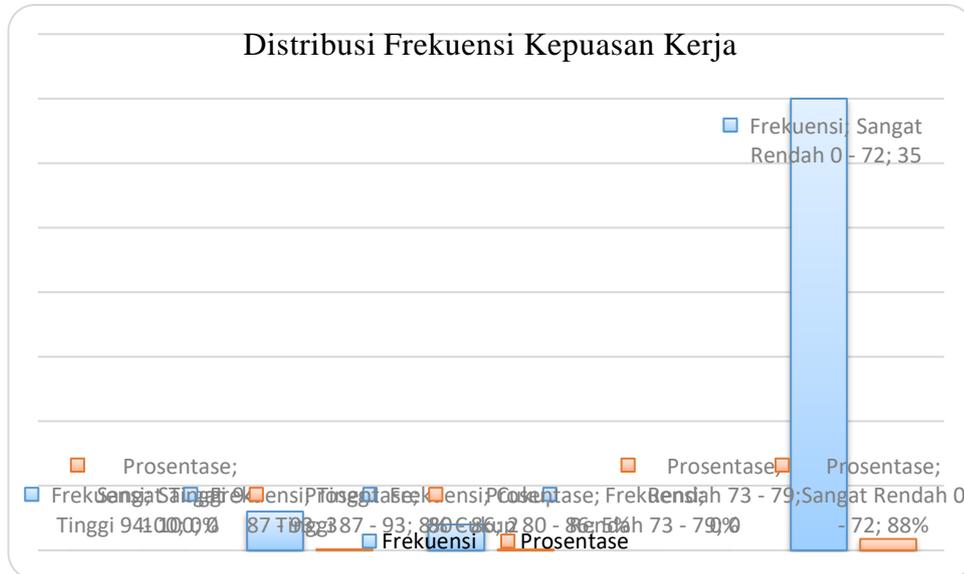
Data tentang kepuasankerja karyawan industri Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Ngunut KabupatenTulungagungdiperoleh angket yang terkumpul. Angket berisi 15 pernyataan dan setiap item pernyataan karyawan diharapkan memilih salah satu jawaban. Dari angket, dapat dibuat distribusi frekuensi untuk variabel kepuasankerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 1.1
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Kategori	Rentang nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi	94- 100	0	0%
2	Tinggi	87 - 93	3	8%
3	Cukup	80 - 86	2	5%
4	Rendah	73 - 79	0	0%
5	Sangat Rendah	0 - 72	35	88%
Total			40	100%

Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Gambar 1.1
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut jumlah kepuasan kerja karyawan kategori sangat rendah sejumlah 88%. Dalam kategori cukup sejumlah 5%. Kategori tinggi sejumlah 8% , dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan sangatlah rendah karena jumlah persennya yang paling banyak.

2. Budaya Organisasi

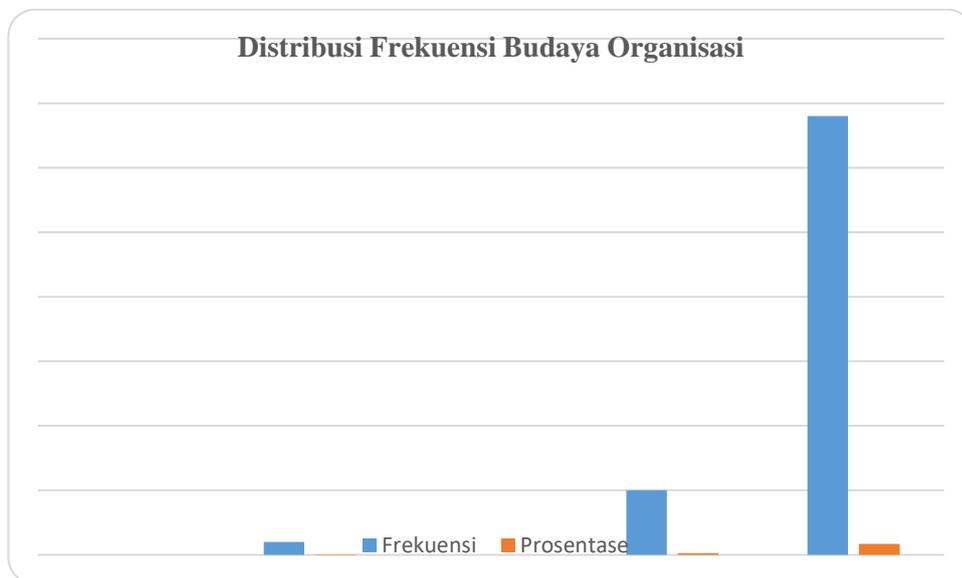
Data tentang budaya organisasi industri Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung diperoleh angket yang terkumpul. Angket berisi 15 pernyataan dan setiap item pernyataan karyawan diharapkan memilih salah satu jawaban. Dari hasil angket, dapat dibuat distribusi frekuensi untuk variabel budaya organisasi (X1) sebagai berikut :

Tabel 1.2
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Kategori	Rentang nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi	94- 100	0	0%
2	Tinggi	87 - 93	1	3%
3	Cukup	80 - 86	0	0%
4	Rendah	73 - 79	5	13%
5	Sangat Rendah	0 - 72	34	85%
Total			40	100%

Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Gambar 1.2
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)



Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut jumlah budaya organisasi kategori sangat rendah sejumlah 85%. Dalam kategori rendah sejumlah 13%. Kategori tinggi

sejumlah 3% , dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa budaya organisasi sangatlah rendah karena jumlah persennya yang paling banyak.

3. Gaya Kepemimpinan

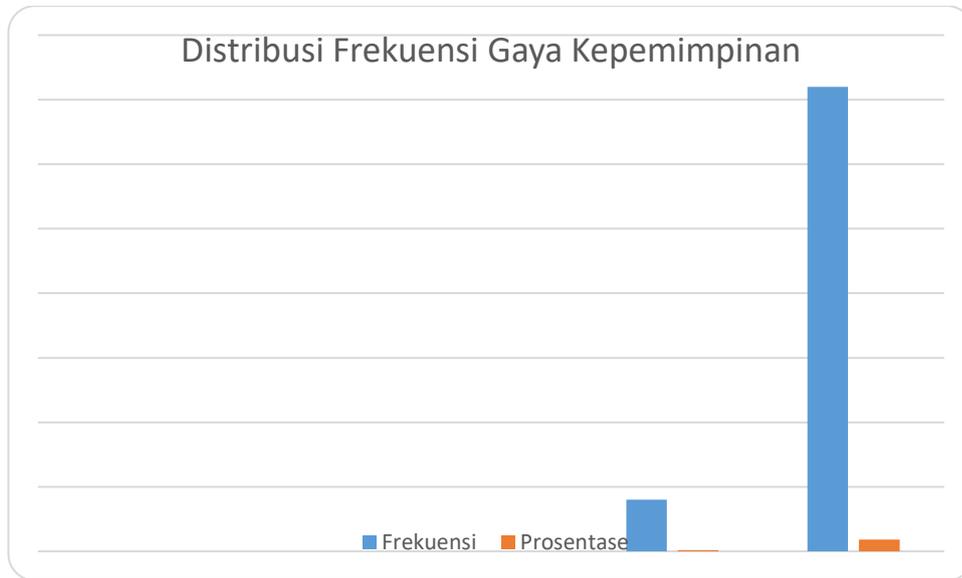
Data tentang gaya kepemimpinan industri Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung diperoleh angket yang terkumpul. Angket berisi 15 pernyataan dan setiap item pernyataan karyawan diharapkan memilih salah satu jawaban. Dari hasil angket, dapat dibuat distribusi frekuensi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₂) sebagai berikut :

Tabel 1.3
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No.	Kategori	Rentang nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Tinggi	94- 100	0	0%
2	Tinggi	87 - 93	0	0%
3	Cukup	80 - 86	0	0%
4	Rendah	73 - 79	4	10%
5	Sangat Rendah	0 - 72	36	90%
Total			40	100%

Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Gambar 1.3
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)



Sumber : data olahan peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut jumlah gaya kepemimpinan kategori sangat rendah sejumlah 90%. Dalam kategori rendah sejumlah 10%. dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa gaya kepemimpinan sangatlah rendah karena jumlah persennya yang paling banyak.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data menggunakan spss 23, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi pada industri sabuk Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung).
2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada industri sabuk Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung).

3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi pada industri sabuk Logam Jaya di Desa Kacangan Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung).

Daftar Rujukan

- Arkadius, A., Khairani, K., & Fajri, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh. *Journal of Management Development*, 38-55
- ASTRINI, N. K. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Di Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110
- Panantas, S. S., & Sarsiti, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI MODA BUSANA KARANGANYAR. *SMOOTING*, 21(2), 115-126.
- SINAGA, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO) CABANG SUMATERA MEDAN
- Saputra, F. (2023). UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR DENGAN PENDEKATAN SAINS TEKNOLOGI MASYARAKAT (STM) PADA KELAS V MIN 8 ACEH BARAT. *Jurnal Real Riset*, 5(2), 420-426