

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rini Anggraeni
Magister Ekonomi Universitas Langlangbuana
Email: rinianggraeni97@gmail.com

ABSTRACT

Problems related to job satisfaction of employees in the warehouse department at PT. Xiong Mao Garment Indonesia includes 1) Tasks are not in accordance with responsibilities, 2) The work given is sometimes not in accordance with the skills possessed by employees 3) The work group does not support each other. each other 4) Sometimes the promotion of positions is not in accordance with the field under their control. The method used in this study is a quantitative method with a verification approach. The population used is the total number of Warehouse Angkut employees a total of 78 people. Using path analysis and SPSS ver.26. The results showed Organizational Culture through the calculation of correlation coefficient analysis has a close and significant relationship with employee job satisfaction. Transformational Leadership Style through the calculation of correlation coefficient analysis has a close and significant relationship with job satisfaction. Work motivation through the calculation of correlation coefficient analysis has a close and significant relationship with employee job satisfaction. The implications that arise from the results of these calculations show that the existing work motivation is already at a high level. Through the calculation of the coefficient of determination analysis, organizational culture, transformational leadership style, and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada departemen gudang angkut di PT.Xiong mao garment Indonesia diantaranya 1) Tugas tidak sesuai dengan tanggung jawab, 2) Pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan skil yang dimiliki karyawan 3) Kelompok kerja kurang saling mendukung satu sama lain 4) Terkadang pemberian promosi jabatan tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai. Metode yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi yang di gunakan adalah keseluruhan jumlah karyawan Gudang Angkut dengan jumlah sebanyak 78 orang. Menggunakan analisis jalur dan SPSS ver.26. Hasil penelitian menunjukkan, Budaya Organisasi melalui perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja melalui perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Implikasi yang muncul dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan motivasi kerja yang ada sudah dalam level yang tinggi.Melalui perhitungan analisis koefisien determinasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

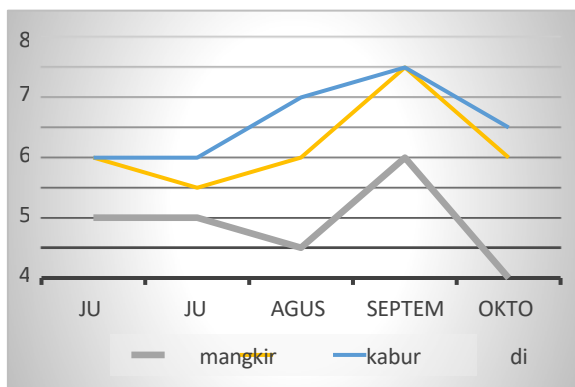
PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para karyawan. Sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia

dan meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptakan kepuasan kerja karyawan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif, tingkat kepuasan kerja yang

rendah merupakan ancaman yang membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi bisnis. Menurut Reva'i (Priansa, 2018:18) bahwa kepuasan kerja sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diperoleh, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja. Salah satu masalah kepuasan kerja seperti penghasilan, kesejahteraan, pengembangan karir, rekrutmen, pelatihan, penilaian kerja karyawan, lingkungan kerja, kelompok kerja dan supervisi.

Seperti di PT. Xiong Mao Garmen Indonesia merupakan pabrik garmen yang berlokasi di Majalaya Kabupaten Bandung yang memiliki beberapa divisi atau departemen didalamnya, dimana setiap departemen memiliki beberapa karyawan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing departemen, salah satunya yaitu departemen gudang angkut, tampaknya didepartemen gudang ada masalah yang berkaitan dengan karyawan.



Gambar 1

Grafik Trunover karyawan (Sumber Data: PT. Xiong Mao Garment Indonesia)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang kabur pada bulan agustus sampai dengan September 2021, bahwa jumlah karyawan mengalami *trunover* yang cukup tinggi sekitar 5% perjenis pemberhantian. Maka hal ini dapat mengindikasikan karyawan didepartemen angkut dipt. Xiong mao garmen indonesia

memiliki kepuasan yang rendah diperusahaan, ini dapat menggambarkan kurang baiknya pengelolaan sumber daya manusia. *Trunover* yang terus berulang dan cenderung tinggi akan menambah biaya rekrutmen dan pelatihan pada karyawan baru, demikian juga dengan data kehadiran karyawan yang rendah akan mengganggu kegiatan operasional. Untuk sementara hal ini diduga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan ini biasa saja terus berlangsung pada bulan berikutnya sehingga perusahaan dituntut untuk menemukan solusi dalam menghadapi keadaan permasalahan ini dan mengerti apa yang diinginkan karyawan agar mencapai kepuasan kerja. Ketika karyawan menilai pekerjaannya dapat memberikan kesenangan dan memenuhi harapan, maka karyawan akan lebih rajin bekerja dan disiplin untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dengan adanya semangat kerja karyawan akan berusaha menekan tingkat kemangkiran, hal ini menjadikan tolak ukur dan menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidak hadiran karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebagai mana yang dikemukakan Priansa (2017: 22) dampak dari ketidak puasan karyawan dapat diukur pada data absensi. kepuasan kerja merupakan peran penting dalam mengambil keputusan karyawan untuk tidak masuk kerja, semakin rendah kepuasan kerja terhadap pekerjaannya maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Berbeda dengan karyawan yang menyukai pekerjaannya cenderung mereka akan bersemangat untuk datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat tercipta jika perusahaan biasa memenuhi apa yang diinginkan karyawan, menurut Fami (2017:230) kepuasan kerja tercipta jika tidak ada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan yang diterima karyawan. Karyawan merasa tidak puas jika apa yang di terima lebih rendah dari pada yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan dilatar belakang permasalahan bahwa terdapat beberapa masalah yang menarik untuk diteliti terutama dalam variabel yang akan dipaparkan dan diketahui adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (Ganyang, 2018:130) menyatakan, Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Poerwanto (Lubis, 2018:118) menyatakan bahwa, budaya organisasi suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. irvan di dalam Busro (2018:4) Menyatakan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan internal, yang bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional Menurut James Macgregor (Lubis, (2018:129) merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut Yulk (Priansa, 2017:172) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mondiani dan Tria (2014:45) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kondisi apapun untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja menurut Jauhar (2015:291) menyatakan, adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kepuasan Kerja

Menurut Yulk (Edison, 2018:210) Menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Fahmi (2016:229) berisi Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan senang atau tidak senang. Menurut George dan Jones didalam Priansa (2017:18) menyatakan kepuasan kerja yaitu pesaaan yang dimiliki karyawan terhadap hasil yang diperoleh dalam bekerja.

METODE

Metode yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi yang di gunakan adalah keseluruhan jumlah karyawan Gudang Angkut dengan jumlah sebanyak 78 orang. Menggunakan analisis jalur dan SPSS ver.26. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Variabel bebas (*Independen Variabel*), sering di sebut dengan variabel *stimulus*, *Predisctor*, *Antecedent*. Di dalam kamus bahasa Indonesia denring di sebut dengan Variabel bebas. Vriabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*Dependen Variabel*) Variabel pada penelitian ini yaitu : Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Motivasi kerja (X3), dan (2) Variabel terikat (*Dependen Variabel*), sering di sebut dengan *variabel Output*, *Kriteria*, dan *Konsekuensi*. Dalam bahasa indosesia sering di sebut dengan Variabel terikat. Variabel terikat yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabelbebas. Vriabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Koefisien Korelasi

Variabel pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan software SPSS ver 26:

Tabel 1. Koefisien Korelasi Pearson Correlations

Budaya Organisasi	Gaya kepemimpinan	Motivas i kerja	Kepua san kerja
-------------------	-------------------	-----------------	-----------------

			Transformasional		
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.700**	.622**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78
Gaya kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	.700**	1	.592**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.622**	.592**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.783**	.841**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 4.15 diatas menjelaskan mengenai korelasi antara variabel penelitian, hasil analisi korelasi diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi yang diperoleh antara Budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,783 nilai korelasi tersebut masuk dalam kategori korelasi tinggi dengan nilai korelasi 0,70 - < 0,90.
2. Nilai korelasi yang diperoleh antara Gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,841 nilai korelasi tersebut masuk pada kategori korelasi tinggi dengan nilai korelasi 0,70 - < 0,90.
3. Nilai korelasi yang diperoleh Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.716 nilai korelasi tersebut masuk pada kategori korelasi tinggi dengan nilai korelasi 0,70 - < 0,90.
4. Nilai korelasi yang diperoleh Budaya organisasi (X1) ke Gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,700 nilai korelasi tersebut pada kategori korelasi tinggi dengan nilai korelasi 0,70 - < 0,90.

5. Nilai korelasi yang diperoleh gaya kepemimpinan transformasional (X2) ke Motivasi kerja (X3) sebesar 0,592 nilai korelasi tersebut pada kategori korelasi sedang dengan nilai korelasi $0,40 < r < 0,70$.
6. Nilai korelasi yang diperoleh Budaya ornanisasi (X1) ke Motivasi kerja (X3) sebesar 0,622 nilai korelasi tersebut perada pada kategori korelasi sedang dengan nilai korelasi $0,40 < r < 0,70$. Hal ini nantinya akan digunakan dalam perhitungan koefisien determinasi, untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel bebas ke varibel terikat.

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS ver 26, dapat diketahui hasil perhitungan koefisien jalur adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.036	3.545		3.395	.001
	Budaya organisasi	.284	.076	.281	3.752	.000
	Gaya kepemimpinan transformasional	.436	.064	.498	6.851	.000
	Motivasi kerja	.214	.058	.247	3.715	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dalam kolom *Standardized Coefficients* terdapat masing-masing jalur variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) .

- 1) koefisien jalur variabel Budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu py_{x1} sebesar 0,281 atau 28,1% .
- 2) Koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu py_{x2} sebesar 0,498 atau 49,8% . .
- 3) Koefisien variabel Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu py_{x3} sebesar 0,247 atau 24.7%.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.808	2.647

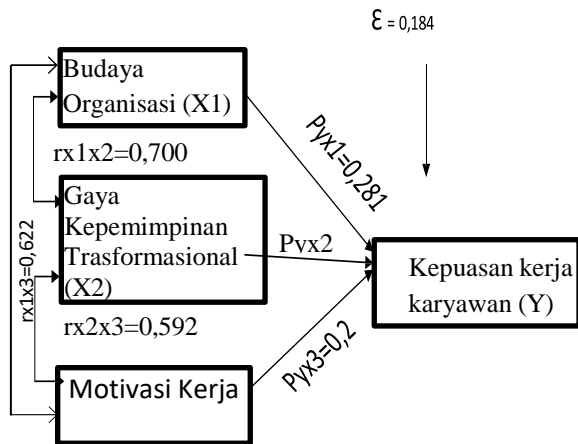
a. Predictors: (Constant), X_3, X_2, X_1

$$\begin{aligned} \text{Yakni } py_{\epsilon} \text{ dengan rumus } py_{\epsilon} &= \sqrt{(1 - R^2 y_{x_1, \dots, x_n})} \\ &= \sqrt{1 - 0,816} = 0,429 \\ \text{Dan } \epsilon &= 1 - 0,816 \\ &= 0,184 \end{aligned}$$

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa Budaya organisasi, gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,816 atau 81,6% (R-Square) dan diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti sebesar 0,184 atau 18,4% . Sedangkan besaran pengaruh yang diterima oleh kepuasan kerja karyawan (Y) dari Budaya Organisasi (X1), gaya kepemimpinan transfoermasional (X2), dan motivasi kerja (X3) dan variabel diluar variabel (X1),(X2), dan (X3) yang dinyatakan dengan variabel residu (ϵ) adalah sebagai berikut:

$$R^2 y_{x_1 x_2 x_3} + py_{\epsilon} = 81,6\% + 18,4\% = 100\%$$

Kerangka hubungan kausal empiris antara X1, X2, dan X3 terhadap Y dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2
Diagram jalur Hubungan kausal Empiris X1, X2, dan X3 terhadap Y

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung = 0,281.0,281 = 0,079

Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2 = $0,281.0,700.0,498$ = 0,098

Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3 = $0,281.0,622.0,247$ = 0,043+

Pengaruh Total = 0,220

2. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung = 0,498.0,498 = 0,248

Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1 = $=0,498.0,700.0,281$ = 0,098

Pengaruh X2 terhadap Y melalui X3 = $=0,498.0,592.0,247$ = 0,073+

Pengaruh Total = 0,419

3. Pengaruh Variabel X3 terhadap Y

Pengaruh X3 terhadap Y secara langsung = 0,247.0,247 = 0,061

Pengaruh X3 terhadap Y melalui X1 = $0,247.0,622.0,281$ = 0,043

Pengaruh X3 terhadap Y melalui X2 = $0,247.0,592.0,498$ = 0,073+

Pengaruh Total = 0,177

4. Total Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

Pengaruh X1 Terhadap Y = $pyx1$ = 0,220

Pengaruh X2 Terhadap Y = $pyx2$ = 0,419

Pengaruh X3 Terhadap Y = $pyx3$ = 0,177

Pengaruh Total = 0,816

Dari perhitungan tersebut, diketahui bahwa total kontribusi yang diberikan ketiga variabel bebas sebesar 0,816 atau 81,6%, sedangkan jika dilihat dari masing-masing variabel, budaya organisasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,220, Gaya kepemimpinan transformasional (X2) memberikan kontribusi paling dominan 0,417, dan Motivasi kerja (X3) sebesar 0,177. Variabel lainnya diluar (X1),(X2),dan (X3) yang tidak berkontribusi yaitu 0,184.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan yang digunakan penulis dalam SPSS ver26, mengenai Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat bahwasannya Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal itu ditunjukkan pada Hasil uji Koefisien korelasi sebesar 0,783 yang menunjukkan kategori hubungan korelasi tinggi karena memiliki nilai koefisien lebih besar dari (0,70 - < 0,90). Hal inipun menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan didepartemen gudang angkut pada PT. Xiong Mao Garmen Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada didalam Budaya organisasi yaitu Inovasi dan mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi orang dan Orientasi tim. Hasil positif dari penelitian ini dapat digambarkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, maka sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kepuasan kerja semakin rendah.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku

dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Primasheila, dkk. (2017) dalam jurnal yang berjudul "*Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telkom kantor wilayah Palembang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan yang digunakan penulis dalam SPSS ver26, mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal itu ditunjukkan pada Hasil uji Koefisien korelasi sebesar 0,841 yang menunjukkan kategori hubungan korelasi tinggi karena memiliki nilai koefisien lebih besar dari (0,70 - < 0,90) . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan didepartemen gudang angkut pada PT. Xiong Mao Garment Indonesia dipengaruhi oleh

beberapa faktor yang ada didalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu: pemimpin memiliki strategi yang jelas, kepedulian pemimpin, pemimpin yang memiliki karisma, dan memiliki stimulasi intelektual. Hasil tinggi dan signifikan dari penelitian ini dapat artikan semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penemuan penelitian tersebut mendukung teori yang dinyatakan oleh Busro (2018:224) dengan adanya Kepemimpinan transformasional yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang baik cenderung akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang diharapkan oleh karyawan merupakan pimpinan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sebab kepuasan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Anggraeni dan Santosa (2015) dalam jurnal yang berjudul "*pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan*". Peran aktif pemimpin dan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting. Karyawan mengharapkan dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki visi dengan tujuan yang jelas, memahami bagaimana untuk merealisasikan tujuan dan mampu mengarahkannya. Peran pemimpin dalam perusahaan diharapkan dapat menciptakan perasaan memiliki bagi karyawan, pemimpin yang memiliki karakter, akan mampu memberikan pengaruh terhadap iklim kerja dalam perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan yang digunakan penulis dalam SPSS ver26, mengenai Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat bahwasannya Motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal itu ditunjukkan pada Hasil uji Koefisien korelasi sebesar 0,716 yang menunjukkan kategori hubungan korelasi tinggi karena memiliki nilai koefisien lebih besar dari (0,70 - < 0,90) .

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan didepartemen gudang angkut pada PT.Xiong mao garment Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada didalam Motivasi kerja yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan atas afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Hasil tinggi dan signifikan dari penelitian ini dapat artikan semakin tinggi Motivasi kerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penemuan penelitian tersebut mendukung teori yang dinyatakan oleh Menurut Moon (Amir, 2017:2000) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor tersebut dapat diukur melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, faktor tersut dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek katagori seperti pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab dapat diatasi, hal ini menyebabkan seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Parimita (2018) dalam jurnal yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari*". hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dapat dipaparkan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja. Hal itu bertujuan untuk menggerakkan

karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu,hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. dalam menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari proses penghitungan yang menggunakan SPSS ver26, bahwa Total pengaruh Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,816 atau 81,6% hal itu ditunjukkan dengan perhitungan yang telah dilakukan setelah analisis koefisien determinasi menunjukkan bawa hasil pengaruh yang diberikan ke tiga variabel Budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasi (X2) dan Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang tinggi, dengan demikian sisa dari 0,816 artinya ada sebesar 0,184 atau 18,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

Hasil penemuan penelitian tersebut

didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Edison (2018:124) Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, serta memiliki sistem kerja yang jelas, dan keterbukaan dimana dibelakangnya dikelola oleh para pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi serta memiliki hubungan karyawan yang harmonis dengan anggota organisasi, pada intinya kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

Hasil Tersebut Didukung Oleh Peneliti yang dilakukan oleh Clariza Febriandiny dan Renny Husniati (2022) berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19*”. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tinggi bila dibandingkan dengan variabel Budaya organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dikatakan bahwa telah terbukti untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi yang dihasilkan atas perhitungan seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel penelitian yang dominan bila dibandingkan dengan budaya organisasi dan

motivasi kerja. Ketiga variabel ini sudah dinyatakan baik dapat di lihat dari nilai r-square sebesar 0,186 yang menunjukkan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 18,6%.

Saran

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan Budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga penulis mengharapkan adanya perubahan dalam struktur penelitian terutama pada variabel independen di sarankan untuk mengambil variabel seperti pengembangan karir, kompensasi, disiplin kerja, dan pengaruh lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. 2017. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Anggraeni dan Santosa. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Vol. 10 No. 1 (<https://ejournal.unisnu.ac.id/>)
- Busro, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriandiny, C., Husniati, R. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, Vol 6 No 2 (2022).

10.33395/owner.v6i2.749

- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: In Media.
- Jauhar, M. 2015. *Pengantar manajemen*. Prestasi Pustakarya: Jakarta.
- Lubis, Y. B. H. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mandoni dan Tria. 2014. *Prilaku Organisasi*. Bandung: In Media.
- Parimita, W. 2018. Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TRidaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 9, No 1. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>
- Priansa, D. J. 2017. *Prilaku Organisasi bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Primashelia, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan terapan*. Vol14 No 1 (2017). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>