

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia

**Neneng Suhartini**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**Christian Wiradendi Wolor**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**Marsofyati Marsofyati**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Alamat : Kampus A Jl. Rawamangun Muka Jakarta Timur -13220

**Abstract.** *The Influence of Leadership Style, Organizational Commitment and Organizational Culture on PT SOS Indonesia Employee Job Satisfaction. Office Administration Education Undergraduate Study Program, Faculty of Economics, Jakarta State University. The aim of this research is to determine the influence of leadership style, organizational commitment and organizational culture on the job satisfaction of PT SOS Indonesia employees. The type of research carried out uses quantitative research methods. The data collection technique used was through a questionnaire which was measured using a Likert scale from a value between one to five with a total of 16 questions. The population in the study was 135 employees of PT SOS Indonesia with a sample size of 100 employees at PT SOS Indonesia. This research uses a non-probability sampling technique with purposive sampling with the Slovin formula with a difficulty level accuracy of 5%. The analysis technique used in this research is SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) which was carried out using SmartPLS 4.0 software. Data The analytical methods used in this research include measurement model analysis, structural model analysis, and direct influence hypothesis testing. The results of data analysis show that the leadership style variable has a positive and significant effect on job satisfaction, the organizational commitment variable has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT SOS Indonesia. Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOS Indonesia. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dari nilai antara satu sampai lima dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16 butir. Populasi pada penelitian sebanyak 135 karyawan PT SOS Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan pada PT SOS Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dengan rumus Slovin dengan akurasi tingkat kesulitan 5%. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares) yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Data Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis pengaruh langsung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

## LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan mencerminkan sejauh mana harapan seseorang sesuai dengan kenyataan yang dialami. Karyawan akan merasa puas jika apa yang

mereka dapatkan dari pekerjaan sejalan dengan standar pribadi mereka. Sebaliknya, seseorang akan merasa tidak puas jika terdapat perbedaan antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan kerjakan dengan kenyataan yang mereka alami. Maka dari itu, kepuasan kerja bersifat individu, dimana setiap karyawan memiliki perbedaan kepuasan kerja di antara karyawan lainnya dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan (Syahrudin, Ramly, & Ardiasih, 2022).

Berdasarkan data yang dirilis Pricewaterhouse Coopers International (PwC) merilis hasil survei tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik melalui laporan bertajuk Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023. Berdasarkan data yang dirilis, Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja 75 persen. Peringkat pertama diduduki oleh Thailand dengan persentase 79 persen, sementara peringkat ketiga diraih Filipina, China, dan India dengan 70 persen. Jepang (29 persen), Korea Selatan (34 persen), dan Hong Kong (39 persen). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Indonesia cukup puas dengan pekerjaan mereka.

Peneliti memilih 20 orang karyawan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja mereka tinggi sesuai dengan data yang dirilis Pricewaterhouse Coopers International (PwC). Berdasarkan hasil pra riset kepada 20 karyawan perusahaan di PT SOS Indonesia mendapatkan hasil bahwa 60% karyawan telah puas dengan kerjanya Sedangkan 30% persen karyawan menjawab ragu-ragu dan 10% karyawan lainnya memilih tidak.

**Tabel 1 Data Pra Riset Kepuasan Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
Ya	12	60%
Ragu – Ragu	6	30%
Tidak	2	10%
Total	20	100%

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan, terutama dalam cara pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif serta melalui cara mereka memberikan tugas dan menerapkan aturan dengan efektif. Oleh karena itu, keberhasilan gaya kepemimpinan tergantung pada seberapa cocoknya kepemimpinan dengan pengatran organisasi. Dengan demikian, pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk karyawan dan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan semangat, kreativitas, dan kinerja karyawan di tempat kerja (Salsabila & Wajdi, 2023).

Komitmen organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena diyakini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, mereka memiliki berbagai kebutuhan dan harapan. Mereka berharap menemukan lingkungan kerja di mana mereka dapat mengembangkan bakat dan memenuhi kebutuhan mereka. Jika hal ini terwujud, maka komitmen organisasi akan meningkat begitupun sebaliknya.

Sebuah perusahaan dianggap memiliki budaya organisasi yang baik jika nilai-nilai yang diterapkan mendukung proses kerja yang baik. Adanya budaya organisasi yang baik, seperti kebiasaan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budayanya sendiri meskipun mereka beroperasi dalam bidang bisnis yang serupa kepemimpinan (Syahrudin, Ramly, & Ardiasih, 2022).

## KAJIAN TEORITIS

Berikut beberapa landasan teoritis yang digunakan untuk menganalisis, menginterpretasi, atau menghubungkan informasi yang disajikan dalam penelitian ini. Serta bertujuan untuk memahami topik penelitian, mengaitkan temuan, atau mengembangkan argumen dalam penulisan penelitian. Hal-hal tersebut diantaranya sebagai berikut,

### 1. Kepuasan Kerja

Menurut Handako kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jadi, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka merasa senang dan bahagia saat melakukannya, sementara jika tidak puas, karyawan merasa kurang senang atau bahkan tidak senang saat bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang melihat dan merasakan pekerjaannya (Wira Adnyana, Rihayana, & Putra, 2023).

Berdasarkan pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perasaan senang atau tidak senang dari karyawan terhadap pekerjaannya yang dilihat secara keseluruhan. Hal ini tercermin dari semangat, kedisiplinan tinggi, dan hasil kerja yang baik dari pegawai yang puas dengan pekerjaannya serta perbedaan antara jumlah penghargaan atau apresiasi yang mereka terima dengan ekspektasi mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans dalam (Haq, Muttaqijn, & Soeparto, 2022) mengidentifikasi terdapat lima dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri  
Berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, apakah memberikan kesempatan untuk perkembangan, pembelajaran, pengalaman, peningkatan kemampuan, dan penerimaan tanggung jawab selama melaksanakan tugas.
- b. Gaji atau Upah  
Mencakup jumlah gaji atau upah yang diterima dan sejauh mana gaji tersebut dianggap sesuai dengan jenis pekerjaan.
- c. Kesempatan Promosi

- Terkait dengan peluang untuk naik jabatan, maju, dan mengembangkan karir.
- d. Pengawasan  
Hubungan antara karyawan dan atasan, pengawasan kerja, serta kualitas pengawasan dan pekerjaan yang dihasilkan.
  - e. Hubungan dengan Rekan Kerja  
Mengacu pada sejauh mana hubungan antara sesama karyawan dianggap memuaskan.

Indikator kepuasan kerja menurut Mas'ud dalam (Syahputra & Jufrizen, 2019) antara lain:

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu kepuasan karyawan akan gaji yang diterima
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu kepuasan karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu kepuasan karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu kepuasan karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Menurut House, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membantu anggotanya memberikan kontribusi agar lembaga atau organisasi berjalan efektif. Contohnya dalam hal mengambil keputusan, memberikan arahan, dan memastikan bahwa tujuan dan visi organisasi tercapai (Wahyudi et al., 2023). Sedangkan menurut Robbins, gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Agustin et al., 2019).

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan membantu anggotanya memberikan kontribusi agar organisasi berjalan dengan efektif.

Menurut Hasibuan dalam (Jopanda, 2021) dimensi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Otoriter  
Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pemimpin yang mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan atau anggotanya. Pemimpin otoriter memberikan perintah dan mengharapkan ketaatan dari bawahan tanpa memberikan banyak ruang bagi partisipasi anggota.
- b. Gaya Kepemimpinan Delegratif  
Gaya kepemimpinan ini mengizinkan bawahan memiliki otonomi dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas-tugas tertentu. Pemimpin delegatif memberikan tanggung jawab kepada bawahan dan mempercayakan mereka untuk mengambil inisiatif.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif  
Gaya kepemimpinan ini melibatkan keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif menghargai kontribusi dan masukan dari anggota timnya dalam menemukan solusi akan permasalahan yang ada di organisasi.

Menurut (Saputro, 2020) indikator dari gaya kepemimpinan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

### 3. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant menggambarkan komitmen organisasi merupakan keinginan dari karyawan untuk tetap loyal dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, serta mempertahankan identitas mereka sebagai bagian dari bagian anggota organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi melibatkan kesetiaan, kontribusi, dan pemeliharaan integritas anggota organisasi. Hal itu mencerminkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap kesuksesan bersama dalam organisasi (Jusup, 2023)

Menurut Allen dan Meyer (1990), terdapat tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)  
Melibatkan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*)  
Mengacu pada persepsi karyawan tentang kerugian yang mungkin akan mereka alami jika mereka meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)  
Melibatkan perasaan karyawan tentang kewajiban yang mereka rasakan harus diberikan kepada organisasi.

Menurut Rivai dalam (Hisan et al., 2021), terdapat tiga aspek indikator dalam menjelaskan komitmen organisasi:

- a. Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.
- c. Keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### 4. Budaya Organisasi

Krietner dan Kinicki menyatakan bahwa budaya organisasi adalah representasi keyakinan yang ada dalam sebuah kelompok yang diterima secara tidak langsung dan memengaruhi bagaimana anggota kelompok tersebut merasakan, berpikir, serta merespons berbagai situasi yang beragam di sekitarnya (Sa'diyah, 2021)

Robbins dalam (Oktaviani & Kadiyono, n.d.) menjabarkan tujuh dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko  
Sejauh mana karyawan didorong untuk menciptakan hal baru dan bersedia mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail  
Tingkat di mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi pada hasil

Sejauh mana manajemen fokus pada mencapai hasil daripada metode dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

d. Orientasi pada orang

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap anggota organisasi.

d. Orientasi pada tim

Sejauh mana pekerjaan diatur berdasarkan kerjasama tim daripada usaha individu.

e. Agresivitas

Sejauh mana sifat agresif dan kompetitif lebih diutamakan daripada keberpihakan kepada orang lain.

f. Stabilitas

Tingkat di mana organisasi menekankan menjaga status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Menurut (Sapitri & Pancasasti, 2022), indikator budaya organisasi terdiri dari pembelajaran yang menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong dan menghargai proses pembelajaran dan pengembangan karyawan. Pengambilan keputusan yang mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Partisipatif menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam keputusan dan inisiatif organisasi. Dukungan mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan dalam mencapai tujuan mereka dan kolaborasi menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong kerja sama dan interaksi positif antara karyawan, baik dalam tim maupun antar departemen, untuk mencapai tujuan bersama.

## **METODE PENELITIAN**

Sebuah karya ilmiah tidak terlepas dari yang namanya penggunaan metode penelitian. Metode penelitian sendiri merupakan sebuah cara atau langkah secara sistematis untuk mendapatkan suatu data berdasarkan pada logika dan fakta yang dimiliki. Penelitian sendiri berarti pengumpulan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang dilakukan secara ilmiah. Disini berarti seseorang melakukan penelitian secara mendalam pada suatu hal untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam membuat karya ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk

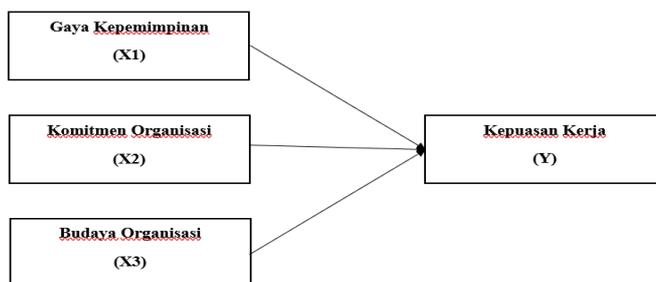
memeriksa karakteristik atau mengetahui hubungan antara variabel tanpa melakukan intervensi. Pengumpulan data menggunakan data primer yaitu data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selain itu, peneliti menggunakan data sekunder, yaitu data-data pemerintah yang diterbitkan, seperti undang-undang, publikasi, jurnal, dan data dari situs resmi.

Waktu penelitian ini terhitung mulai dari minggu ke-1 hingga minggu ke-4 bulan Oktober 2023 dan lokasi penelitian ini adalah PT. SOS INDONESIA yang beralamat di Jl. Tanah Abang II, Kelurahan Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Kabupaten Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 500 orang karyawan dengan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 135 orang karyawan yang bekerja di PT SOS Indonesia dan penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dimana memilih sampel berdasarkan karakteristik yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen  
Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan
2. Variabel independen  
Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3)



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka berpikir hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja  
H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja  
H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Outer Model

#### a. Validitas Konvergen

**Tabel 2 Outer Loadings**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.871			
X1.2	0.850			
X1.3	0.852			
X1.4	0.814			
X2.1		0.913		
X2.2		0.869		
X2.3		0.871		
X3.1			0.804	
X3.2			0.918	
X3.3			0.891	
X3.4			0.887	
X3.5			0.820	
Y1.1				0.899
Y1.2				0.912
Y1.3				0.916
Y1.4				0.861

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk pada penelitian memenuhi syarat dan validitas yaitu memiliki nilai loading factor  $> 0,7$

#### b. Variabel Diskriminan

**Tabel 3 Validitas Diskriminan HTMT**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1		0.769		
X2				
X3	0.606	0.585		0.679
Y	0.702	0.653		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh validitas diskriminan HTMT  $< 0.9$ .

**Tabel 4 Validitas Diskriminan Fornell Larcker**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1	<b>0.847</b>	0.673		
X2		<b>0.885</b>		
	0.541	0.518	<b>0.865</b>	0.624
	0.637	0.587		<b>0.897</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil validitas diskriminan *fornell larcker* terpenuhi karena sumbu diagonal lebih besar dibandingkan nilai variabel lain.

**Tabel 5 Validitas Diskriminan Loading Factor**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	<b>0.871</b>	0.629	0.499	0.526
X1.2	<b>0.850</b>	0.494	0.415	0.467
X1.3	<b>0.852</b>	0.520	0.491	0.516
X1.4	<b>0.814</b>	0.616	0.426	0.620
X2.1	0.630	<b>0.913</b>	0.477	0.562
X2.2	0.575	<b>0.869</b>	0.474	0.443
X2.3	0.579	<b>0.871</b>	0.426	0.538
X3.1	0.437	0.413	<b>0.804</b>	0.512
X3.2	0.472	0.418	<b>0.918</b>	0.560
X3.3	0.496	0.472	<b>0.891</b>	0.554
X3.4	0.465	0.487	<b>0.887</b>	0.564
X3.5	0.472	0.449	<b>0.820</b>	0.508
Y1.1	0.574	0.545	0.579	<b>0.899</b>
Y1.2	0.537	0.513	0.579	<b>0.912</b>
Y1.3	0.611	0.543	0.527	<b>0.916</b>
Y1.4	0.559	0.501	0.617	<b>0.861</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari data di atas maka dapat disimpulkan setiap indikator Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai yang lebih besar dibanding loading konstruk lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis *discriminant validity cross loading* terpenuhi.

### c. Composite Reliability

**Tabel 6 Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.869	0.875	0.717
Komitmen Organisasi (X2)	0.862	0.873	0.783
Budaya Organisasi (X3)	0.915	0.918	0.749
Kepuasan Kerja (Y)	0.919	0.920	0.805

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil pengujian *composite reliability* pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* > 0.7 dan nilai AVE > 0.5, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

## 2. Inner Model

### a. R-Square

**Tabel 7 R-Square**

	R-square	R-square Adjusted	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.535	0.520	Moderat

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai R-square untuk variabel kepuasan Kerja (Y1) adalah sebesar 0,520 sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh sebesar 53,5% terhadap kepuasan kerja (Y).

b. F-Square

**Tabel 8 F-Square**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0.107
X2				0.039
X3				0.180
Y				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari data di atas maka dapat disimpulkan diketahui pengaruh konstruk variabel Gaya Kepemimpinan dengan konstruk variabel Kepuasan Kerja sebesar  $0.107 > 0.02$  Sedangkan untuk pengaruh antara konstruk variabel Komitmen Organisasi dengan konstruk Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar  $0.039 > 0.02$  Dan untuk pengaruh antara konstruk variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar  $0.180 > 0.15$  kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat (sedang).

c. VIF (Variance Inflation Factor)

**Tabel 9 Hasil Uji VIF**

	VIF
X1.1	2.399
X1.2	2.497
X1.3	2.435
X1.4	1.694
X2.1	2.597
X2.2	2.305
X2.3	1.949
X3.1	2.112
X3.2	4.275
X3.3	3.326
X3.4	3.278
X3.5	2.176
X4.1	1.765
X4.2	1.943
X4.3	2.084

X4.4	1.919
Y1.1	3.007
Y1.2	3.722
Y1.3	3.832
Y1.4	2.290

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat maka dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki toleransi  $\leq 0.2$ , atau VIF  $\leq 5$ . Bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinier antara variabel yang mempengaruhi penelitian ini.

d. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

**Tabel 10** Hasil Uji dengan Bootstrapping

	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X1. -> Y1.	0.098	3.254	0.001	Diterima
X2. -> Y1.	0.093	2.044	0.041	Diterima
X3. -> Y1.	0.067	5.297	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

**H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada perhitungan sebelumnya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja memiliki t-statistics sebesar  $3.254 > 1.96$ . Kemudian untuk nilai p-value memiliki nilai sebesar  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia dan H1 pada penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan PT SOS Indonesia sudah terimplementasikan dengan baik dan benar sehingga kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan

**H2: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada perhitungan sebelumnya bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki t-statistic sebesar  $5.297 > 1.96$ . Kemudian untuk nilai p-value memiliki nilai sebesar  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT SOS Indonesia dan H2

pada penelitian ini diterima. Artinya komitmen organisasi yang dilakukan oleh PT SOS Indonesia berhasil dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bertahan pada PT SOS Indonesia dan senang melakukan pekerjaannya.

### **H3: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada perhitungan sebelumnya bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki t-statistic sebesar  $5.297 > 1.96$ . Kemudian untuk nilai p-value memiliki nilai sebesar  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT SOS Indonesia dan H3 pada penelitian ini diterima. Artinya budaya organisasi yang dilakukan oleh PT SOS Indonesia berhasil dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Membentuk lingkungan yang menghargai karyawan dalam sebuah perusahaan memungkinkan beberapa organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan dengan efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan analisis studi, dapat dinyatakan bahwa ada tiga variabel yang berpengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja: komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

- a. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT SOS Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values sebesar  $0.001 < 0.05$ .
- b. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT SOS Indonesia. Hal ini didukung berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values sebesar  $0.041 < 0.05$ .
- c. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT SOS Indonesia. Hal ini didukung berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values sebesar  $0.000 < 0.05$ .
- d. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Saran**

Bagi pihak PT SOS Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai, sepertinya hendak lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan, komitmen organisasi,

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Dan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh dari independen ke dependent lebih terukur lebih kuat dan baik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa Atas Segala Rahmat-Nya Sehingga Artikel Jurnal Dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia” ini dapat tersusun hingga selesai. Tidak lupa juga kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dari pihak yang telah berkontribusi dengan memberikan sumbangan baik materi maupun pikirannya. kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan artikel jurnal ini. Akhir kata, semoga artikel jurnal ini dapat berguna bagi para pembaca.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Haq, S., Muttaqijn, M. I., & Soeparto. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Hisan, K., Hamid, A., Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Langsa Penulis Korespondensi, I. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. 10.
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*.
- Jusup, M. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13. <https://doi.org/10.32502/jimn.v13i1.6609>
- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (n.d.). BUDAYA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN DISTRIBUSI DENGAN MODEL BISNIS KONVENSIONAL.
- Sa'diyah, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Jepara.
- Salsabila, A. N., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*.

- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Saputro, R. R. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo. (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahruddin, Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Wahyudi, E., Ali, S., & Qadrie, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Siroji Muslim Abko Dalam Meningkatkan Spiritualitas Santri Pondok Pesantren Al-Murabbi Nipah Kuning.
- Wira Adnyana, K. A., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. *Values*.