

**Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Keuasan Kerja Karyawan Pada Toko Surya Agung Lumajang**

Nilamariyasari<sup>1</sup> Mokhammad Taufik<sup>2</sup> Ainun Jariah<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gaya Lumajang  
nilamariyasari@gmail.com

**Abstrak**

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting, potensi setiap sumberdaya manusia harus dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Budaya organisasi juga diperlukan dalam sebuah perusahaan karena budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan yang signifikan terhadap keuasan kerja karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang, sampel penelitian sebanyak 31 orang. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap keuasan kerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,042 Hal ini berarti 4,2% keuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 95,8% keuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Keuasan Kerja.**

**Abstract**

*Human resources play a very important role, the potential of every human resources should be utilized as much as possible, so as to provide maximum results. Effective leadership is strongly influenced by the leader's personality. Organizational culture is also needed in a company because the organizational culture is a habit that has lasted long and used and applied in the life of work activities as one of the drivers to improve the quality of work of employees and managers of the company. This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture in partial and simultaneous significant to employee job satisfaction at the store Surya Agung Lumajang, the sample of research as many as 31 people. By using multiple analysis result of research show either partially or simultaneously leadership style and organizational culture have no effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination equal to 0,042 this mean 4,2% job satisfaction can be explained by independent variable that is leadership style and organizational culture while the rest 95,8% employee job satisfaction influenced by other variables studied in this research, like compensation, motivation, work environment, work stress.*

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

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek – aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan.

Budaya organisasi juga diperlukan dalam sebuah perusahaan karena budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dan suatu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang bisa disebut dengan siklus organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara bias dan asumsi para pendirinya, dan apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi, yang dikerjakan oleh para pendiri, dari pengalaman mereka sendiri. Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkan secara terus menerus kepada para karyawan.

Pada Toko Surya Agung Lumajang prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Selain itu juga dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar pelayanan terhadap pelanggan tidak mengecewakan. Oleh karena itu pemimpin yang tepat dan baik akan mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan demi mewujudkan prestasi kerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan” (Prasetyo dalam Dimiyati, 2014: 71). Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2014: 50).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah *pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*. Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2011 dalam Kaswan, 2015: 87). Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor-faktor yang terkait dengan pegawai, faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan, dan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), yaitu kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:8).

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Toko Surya Agung Lumajang yang berada di jalan Semeru No.102 Lumajang.

#### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:119). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Toko Surya Agung Lumajang yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:126). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

#### **Skala Pengukuran Kuesioner**

Pengukuran data untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerjakaryawan, dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini yaitu Karyawan Toko Surya Agung Lumajang. Adapun jumlah responden seluruhnya 31 orang.

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	19	82,5%
Perempuan	12	17,5%
Jumlah	31	100%

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang terpilih, 19 orang atau 82,5% diantaranya adalah laki – laki dan sisanya 12 orang atau 17,5% adalah perempuan. Jumlah data tersebut menunjukkan bahwa karyawan laki – laki yang mendominasi bekerja pada Toko Surya Agung Lumajang.

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentasi (%)
21 - 30	20	65%
31 – 40	10	25%
41 - 50	1	10%
Jumlah	31	100%

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang terpilih, sebanyak 20 orang atau 65% berusia 21 – 30 tahun, sebanyak 10 orang atau 25% berusia 21 – 30 tahun, dan 1 orang berusia 41 – 50 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa responden berusia 21 – 30 tahun lebih mendominasi pada Toko Surya Agung Lumajang.

### Hasil Pengujian Instrumen

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.407	4.378		2.834	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.124	.295	.123	.422	.676	.402	2.491
	BUDAYA ORG	.061	.190	.094	.321	.750	.402	2.491

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

$$Y = 12,407 + 0,124X_1 + 0,061X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 12,407 menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja sama dengan 12,407 jika nilai dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sama dengan 0.
- Koefisien variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,124 (positif menunjukkan hubungan berbalik arah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,124 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,124.
- Koefisien variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,061 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel budaya organisasi akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,061 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel komunikasi akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,061.

### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah hasil pengolahan SPSS untuk uji t:

Hasil uji t pada variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,422$  dengan signifikansi 0,676. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tebal}$  sebesar  $\pm 1,979$ . Ini berarti  $t_{hitung} (0,422) < t_{tebal} (1,979)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,676 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Toko Surya Agung Lumajang.

Hasil uji t pada variabel  $X_2$  yaitu budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,321$  dengan signifikansi 0,750. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tebal}$  sebesar  $\pm 1,979$ . Ini berarti  $t_{hitung} (0,321) < t_{tebal} (1,979)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,750 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Toko Surya Agung Lumajang.

**Hasil uji F (Uji Simultan)****Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.975	2	2.488	.612	.550 <sup>a</sup>
	Residual	113.864	28	4.067		
	Total	118.839	30			

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Koesioner dengan SPSS, 2018

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 612$  dengan tingkat signifikan 0,550. Dengan menggunakan batas signifikan 5% atau 0,05, diperoleh  $F_{besar}$  sebesar 3,34. Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tebal}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikan 0,550 yang berada diatas batas signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan maupun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.205 <sup>a</sup>	.042	-.027		2.01657

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber Data: Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinan ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,042. Hal ini berarti 4,2% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 95,8% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainya yang diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja.

**PEMBAHASAN**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil kuantitatif bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel – variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Surya Agung Lumajang. Penjelasan dari masing – masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Toko Surya Agung Lumajang, artinya baik tidak kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Herlinda Maya Kumala Sari 2016 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung pendapat dari Ni Made Ria Satyawati ( 2014 ), His-Ying Hsieh ( 2015 ), Aisha Sarwah ( 2015 ), Anwar Sewang ( 2016 ). yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

Pemimpin adalah orang utama yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan kepada organisasi yang dibawahinya, sehingga dalam hal ini kontribusi pemimpin adalah sebagai bapak yang mengayomi dan membina anak buahnya.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut :(1) Pemimpin pada Toko Surya Agung Lumajang selalu memberikan penghargaan atas tugas yang diberikan. Atasan selalu memberikan penghargaan atas tugas yang diberikan berupa ucapan selamat dan hadiah berupa perabotan rumah tangga. (2) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu menjalin hubungan non formal dengan seluruh karyawan. Atasan selalu mengucapkan selamat pagi setiap mengawali hari pada saat bertemu dengan karyawan, atau menanyakan kabar para karyawan. (3) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Karyawan selalu diajak berunding jika ada sesuatu hal terkait dengan masalah yang ada di Toko Surya Agung. (4) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang memberikan tugas yang menantang untuk dikerjakan. Para karyawan sering diberi tugas yang agak menantang seperti contohnya tugas yang belum pernah karyawan lakukan sebelumnya dengan tujuan agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang tidak seperti biasanya. (5) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas. Atasan Toko Surya Agung Lumajang selalu memberi keyakinan kepada seluruh karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas apapun yang dibebankan.

Kondisi yang sudah dijelaskan diatas ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan sudah merasakan hal tersebut sejak lama, dan bukan merupakan hal baru yang mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Toko Surya Agung Lumajang, artinya lemah atau kuatnya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Herlinda Maya Kumala Sari 2016 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung pendapat dari Made Saputra ( 2015 ) , Ilyas Muhajir ( 2014 ) , Anwar Ikhsan ( 2016 ). Yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

Organisasi yang tumbuh dan berkembang dia akan menjalani suatu proses kehidupan atau bisa disebut sebagai alat bantu untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut :(1) Manajemen memberi keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak manajemen toko memberi keleluasaan pada pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diselesaikan. (2) Adanya toleransi terhadap pekerjaan yang beresiko. Pihak toko memberikan toleransi pada pekerjaan yang beresiko contoh teller diberi tunjangan resiko. (3) Bekerja secara team untuk keberhasilan dan prestasi bersama. Bekerja secara tim menjadi kebiasaan pada toko Surya Agung untuk keberhasilan dan prestasi bersama. (4) Diciptanya team yang solid antar unit guna mendapatkan tujuan bersama. Tim yang solid akan tercipta karena pada Toko Surya Agung selalu bekerja secara tim guna mendapatkan tujuan bersama. (5) Atasan memberi wewenang penuh terhadap komunikasi. Komunikasi menjadi alat satu – satunya agar tim bisa menjadi solid dan mampu bekerja sama. (6) Adanya komitmen antar karyawan dan atasan guna kemajuan perusahaan. Karyawan tetap bertahan bekerja pada toko Surya Agung karena mereka memiliki komitmen bersama memajukan perusahaan. (7) Menyelesaikan masalah internal perusahaan atau konflik secara bersama atau musyawarah. Musyawarah adalah jalan satu – satunya untuk menyelesaikan masalah internal perusahaan terutama masalah antar karyawan. (8) Komunikasi antar unit atau bagian sangat penting guna kemajuan perusahaan. Komunikasi antar unit atau bagian selalu diciptakan guna kemajuan perusahaan.

Kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi karena sudah menjadi kebiasaan di Toko Surya Agung sehingga menyebabkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan beberapa hal yang nilai penting. Penelitian ini mendukung dari beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Herlinda Maya Kumala Sari (2016).

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut : (1) Pemimpin pada Toko Surya Agung Lumajang selalu memberikan penghargaan atas tugas yang diberikan. Atasan selalu memberikan penghargaan atas tugas yang diberikan berupa ucapan selamat dan hadiah berupa perabotan rumah tangga. (2) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu menjalin hubungan non formal dengan seluruh karyawan. Atasan selalu mengucapkan selamat pagi setiap mengawali hari pada saat bertemu dengan karyawan, atau menanyakan kabar para karyawan. (3) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Karyawan selalu diajak berunding jika ada sesuatu hal terkait dengan masalah yang ada di Toko Surya Agung. (4) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang memberikan tugas yang menantang untuk dikerjakan. Para karyawan sering diberi tugas yang agak menantang seperti contohnya tugas yang belum pernah karyawan lakukan sebelumnya dengan tujuan agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang tidak seperti biasanya. (5) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas. Atasan Toko Surya Agung Lumajang selalu memberi keyakinan kepada seluruh karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas apapun yang dibebankan.

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut : (1) Manajemen memberi keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak manajemen toko memberi keleluasaan pada pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diselesaikan. (2) Adanya toleransi terhadap pekerjaan yang beresiko. Pihak toko memberikan toleransi pada pekerjaan yang beresiko contoh teller diberi tunjangan resiko. (3) Bekerja secara team untuk keberhasilan dan prestasi bersama. Bekerja secara tim menjadi kebiasaan pada toko Surya Agung untuk keberhasilan dan prestasi bersama. (4) Terciptanya team yang solid antar unit guna mendapatkan tujuan bersama. Tim yang solid karena pada toko Surya Agung selalu bekerja secara tim guna mendapatkan tujuan bersama. (5) Atasan memberi wewenang penuh terhadap komunikasi. Komunikasi menjadi alat satu – satunya agar tim bisa menjadi solid dan mampu bekerja sama. (6) Adanya komitmen antar karyawan dan atasan guna kemajuan perusahaan. Karyawan tetap bertahan bekerja pada toko Surya Agung karena mereka memiliki komitmen bersama memajukan perusahaan. (7) Menyelesaikan masalah internal perusahaan atau konflik secara bersama atau musyawarah. Musyawarah adalah jalan satu – satunya untuk menyelesaikan masalah internal perusahaan terutama masalah antar karyawan. (8) Komunikasi antar unit atau bagian sangat penting guna kemajuan perusahaan. Komunikasi antar unit atau bagian selalu diciptakan guna kemajuan perusahaan.

Keadaan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sudah dijelaskan di atas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang dengan hasil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang.

- c. Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dimiyanti, Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung, CV. PUSTAKA SETIA.
- Fahmi, Irham. 2014. *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hsieh, His-Ying. 2015. The Influence of Leadership Style and Corporate Culture on Organizational Commitment and Job Performance – A Comparison between a Local 5-star Hotel and an International Chain Hotel in Taiwan. *Proceedings of the Third Asia-Pacific Conference on Global Business Economics Finance and Banking (AP 15 Singapore Conference)* ISBN: 978-1-63415-751-3 Paper ID: S539
- Ikhsan, Anwar. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1:17-35
- Muhajir, Ilyas. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol. 13, No. 3:334-349
- Saputra, Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 6: 430-442
- Sari, Herlinda Maya Kumala. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi "X" di Kediri. *Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan*, Vol. 2, No. 12016: 15-30
- Satyawati, Ni Made Ria. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan: Studi Kasus Pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. *Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 1: 13-32
- Sarwar, Aisha. 2015. Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 4, No. 3: 834-844
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2014. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Basisi. Edisi Dua*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Usman, Husaini. 2008. *Metode Penelitian Sosial. Pt. Bumi Aksara*. Jakarta