

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta

Epsilandri Septyarini¹ dan Oktaviani Bengan Tupen²

^{1,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id¹, uppekeamor@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee job satisfaction. This study uses quantitative descriptive research methods. The population taken is the staff of KSPCU Dharma Prima Kita, the sampling method used is non-probability sampling, and the method used is saturated sampling (census). The sample consisted of 40 respondents from KSP CU Dharma Prima Kita. Methods of data collection by distributing questionnaires to respondents. Validity and reliability test, classical assumption test, descriptive test, multiple regression test, t test (partial) and f test (simultaneous) were used to prove and analyze the research results. The results showed that 1) leadership style had a positive and significant effect on job satisfaction. 2) Organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. 3) Work discipline has a positive and important effect on the quality of job satisfaction. 4) Management style, organizational culture, and work discipline also have a significant positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: leadership style, organizational culture, work discipline, job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah staf KSP CU Dharma Prima Kita, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dan metode yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus). Sampel terdiri dari 40 responden KSP CU Dharma Prima Kita. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif, uji regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) digunakan untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kualitas kepuasan kerja. 4) Gaya manajemen, budaya organisasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Apakah sebuah perusahaan mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan staf atau karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, segala sesuatu yang melibatkan staf harus menjadi perhatian manajemen yang utama.. Utama,dkk. (2001:2) dalam (Rini et al., 2016) Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan penting, karena mereka berperan sebagai perencana dan pelaksana dalam semua kegiatan perusahaan.

Kepuasan kerja juga merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya, karena sumber daya manusia puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan dan individualitas saling mendukung. Orang perlu lebih berhati-hati daripada sumber daya lain karena mereka memiliki pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi mereka.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja karyawan. Pemimpin harus mampu menentukan, merencanakan, mengatur, memobilisasi, dan mengendalikan semua sumber daya yang mereka miliki. Kepemimpinan merupakan kunci manajemen yang memegang peranan penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi menghadapi ketidakpastian di masa depan (Desianty, 2005) dalam (Rahadian & Suwandana, 2017). Gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan baik secara langsung atau tidak langsung untuk melakukan pekerjaannya yang sudah ditetapkan (Ruvendi, 2005) dalam (Rahadian & Suwandana, 2017).

Budaya organisasi yaitu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer dalam perusahaan (Fahmi dalam Wahyuningsih et al., 2019). budaya organisasi mempunyai peran penting karena merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku karyawan.

Selain budaya organisasi, setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang juga didorong oleh suatu kedisiplinan dari diri sendiri. Disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar organisasi berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan. Anggota yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas (Hardiansyah et al., 2019).

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Organisasi dan

bisnis membutuhkan talenta yang berkualitas dan terus memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja talenta tersebut. Salah satu mendasar dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan. Ketiga hal tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan tugas yang terencana dan terprogram.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada KSP CU Dharma Prima Kita, Matti Sleman Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita didirikan pada tanggal 27 April 2010 dan didirikan oleh Yosp F. Semana, SH. KSP CU Dharma Prima Kita didirikan dari keprihatinan akan sulitnya bagi masyarakat kecil, rentan, miskin, terpinggirkan dan difabel untuk mengakses lembaga keuangan formal dengan persyaratan yang kompleks. Fakta ini memunculkan ide untuk mendirikan KSP CU Dharma Prima Kita.

KSP CU Dharma Prima Kita didirikan pada tahun 2010 dan merupakan lembaga keuangan tanpa rekening bank di wilayah Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita menawarkan dua jenis produk simpanan: produk simpanan (simpanan saham dan simpanan tabung) dan produk kredit (pinjaman biasa/umum, pinjaman khusus, pinjaman mikro, pinjaman spread, pinjaman lunak, pinjaman kemampuan). Melalui hasil survei lapangan dan media lainnya, Himpunan Simpan Pinjam mengkomunikasikan bahwa manfaat, kepesertaan dan program kerja sudah tertata dengan baik dan jelas. Aspek ini merupakan bukti nyata bahwa koperasi ini sudah memiliki tujuan kerja yang tepat.

Dalam KSP CU Dharma Prima Kita ada beberapa masalah yang disebabkan, karena koordinasi yang kurang baik dari pihak pengelola dan sebagian karyawan, akibatnya, karyawan administrasi harus menghabiskan jam kerja ekstra untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka. Selain itu bagian administrasi sangat belum tertata dengan baik dan penempatan arsip anggota belum optimal. Terutama pada penempatan manual dimana jumlah data anggota lama tidak lengkap dan membingungkan serta tersebar, banyak data terisi ketika arsip anggota ditata ulang karena ketidaklengkapan data anggota. Dimana masalah ini, jika ditangani dengan sangat baik akan menciptakan tempat kerja yang efektif dengan tenaga kerja yang tepat, dan kepuasan kerja yang dihasilkan benar-benar maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

STUDI LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah dasar pada mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya adalah perilaku, gerakan, tingkah laku, perilaku yg elok, telatah

yg bagus, kekuatan, kesanggupan buat berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan merupakan konduite & strategi, menjadi hasil kombinasi menurut falsafah, keterampilan, sifat, perilaku, yg acap kali diterapkan seseorang pemimpin saat beliau mencoba menghipnotis kinerja bawahannya. Menurut Sitanggang (2013) dalam (Prayatna & Subudi, 2016). Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, (1995:114) dalam (Prayatna & Subudi, 2016) Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang menunjukkan ketika mempengaruhi aktivitas orang lain, seperti yang orang lain rasakan. demikian dengan Ardana, dkk (2012:181) dalam (Prayatna & Subudi, 2016), Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Che Ngah et al., (2013) dalam (Prayatna & Subudi, 2016) penelitiannya menyatakan juga, gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan dapat berbeda di berbagai negara khususnya dalam aspek budaya, pendekatan dan bahasa.

Menurut Skansi (2000) dalam (Prayatna & Subudi, 2016) Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Thoha (2012:49) dalam (Rahayu et al., 2017) menyatakan bahwa pengertian "gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena beradaptasi dengan isu-isu eksternal dan integrasi. Di dalam yang berfungsi penuh, dianggap berharga, dan dikomunikasikan kepada anggota baru sebagai cara kognisi, berpikir, dan emosi yang benar terkait dengan masalah. Luthans (2006) dalam (Wahyuningsih et al., 2019) Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi Brown (2008) dalam (Fachreza et al., 2018). Budaya organisasi merupakan pola dasar berpikir dan bertindak dengan benar.

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Abadiyah & Purwanto, 2016) Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dimiliki para anggota. Ini adalah budaya organisasi sebagai sistem asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai tindakan oleh anggota untuk mengatasi masalah integrasi eksternal dan internal yang menjadi ciri organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat diperlukan suatu organisasi untuk memiliki

disiplin kerja yang baik, karena disiplin memungkinkan untuk menjalankan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anggota yang disiplin, mengikuti aturan, dan mengikuti semua norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya. Sedangkan organisasi yang memiliki anggota yang tidak disiplin akan susah untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus dapat memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:92) dalam (Hardiansyah et al., 2019) bahwa "Disiplin yaitu suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengansukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan". Sedangkan Simamora (2006:610) juga dalam menyatakan (Hardiansyah et al., 2019) mendefinisikan "Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi. Menurut Fathoni (2013) dalam (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) Disiplin diartikan sebagai: "Kesadaran dan kemauan mereka yang mengikuti aturan dan norma sosial yang berlaku di semua organisasi".

Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2010) dari (Andika, 2019), "Kepuasan kerja adalah karyawan atas pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Sebaliknya menurut (Rahmadhan Harapan, 2017), kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan tentang pekerjaan meliputi upah, gaji, peluang pengembangan karir, dll. Ada banyak aspek seperti hubungan dengan karyawan, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, kualitas perawatan, dll. Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat menarik dan penting.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya. Sedangkan (Harahap & Khair, 2019) Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan produktif dalam bekerja dan perusahaan dapat memenuhi harapannya. Jika manajer dan karyawan tidak saling mendukung dan peduli, pekerjaan akan kacau, masalah akan muncul, dan otomatis karyawan akan kurang puas dengan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Subyek survei ini adalah karyawan yang termotivasi bekerja di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas

perangkat penelitian berupa angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji-t dan uji-f.

Sumber indikator untuk pengembangan instrument dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (ARIFIN, 2019)	1. Watak 2. Visi 3. Kemampuan 4. Memberi Motivasi 5. Memberikan Arahan 6. Melakukan Evaluasi
Budaya Organisasi (Jamaluddin et al., 2017)	1.1 1. Inovasi dan Keberanian mengambil risiko 1.2 2. Perhatian terhadap detail 1.3 3. Berorientasi pada hasil 1.4 4. Berorientasi pada manusia 1.5 5. Berorientasi pada tim
Disiplin Kerja (Sari & Hadijah, 2016)	1. Kesadaran 2. Kesediaan 3. Ketaatan 4. Etika
Kepuasan Kerja (Harahap & Khair, 2019)	1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. 2. Supervise 3. Gaji 4. Kesempatan maju 5. Rekan Kerja 6. Kondisi pekerjaan

Sumber : Data primer diolah, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Butir tersebut divalidasi jika r hitung $>$ r tabel (0,30). Dalam pengujian, r -hitung gaya kepemimpinan (0,800-0,915), budaya organisasi (0,807-0,911), disiplin

kerja (0,835-0,904), kepuasan kerja (0,728-0,792), gaya kepemimpinan item terstandar (0,728-0,792) Alfa Krombacher berdasarkan 0,961) diperoleh. Budaya organisasi (0,932), disiplin kerja (0,943), kepuasan kerja (0,953), > 0,60 atau berarti reliabel.

Profil Responden

Profil responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (60%). Mayoritas responden berusia 20-29 tahun (45%).

Sebagian besar berpendidikan SMA (50%) dan sebagian besar responden dengan mayoritas masa kerja bekerja dari -5 tahun.

Tabel 2. Profil Responden

Profil Responden	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Perempuan	24	60%
Laki-laki	16	40%
Umur		
19-20	2	5%
20-29	18	45%
30-39	12	30%
40-49	5	12,5%
49>	3	7,5%
Pendidikan Terakhir		
SMA	20	50 %
Diploma	5	12,5 %
S1	15	37,5%
Masa kerja		
0-5	26	65%
6-10	12	30%
11-15	2	5%

Sumber : data primer diolah 2021

Hasil Analisis Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif Tabel 3 menunjukkan bahwa dilihat dari nilai tertinggi rata-rata pada tabel adalah variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 33,23, sedangkan terendah adalah variabel disiplin kerja sebesar 25,13.

Tabel 3
Tabel uji deskriptif
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	40	8	40	33.23	5.216
BO	40	7	34	28.10	4.500
DK	40	6	30	25.13	3.904
KK	40	7	35	28.30	4.570
Valid N (listwise)	40				

Keterangan: GK= Gaya kepemimpinan; BO = Budaya Organisasi
DK= Disiplin kerja; KK= Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021.

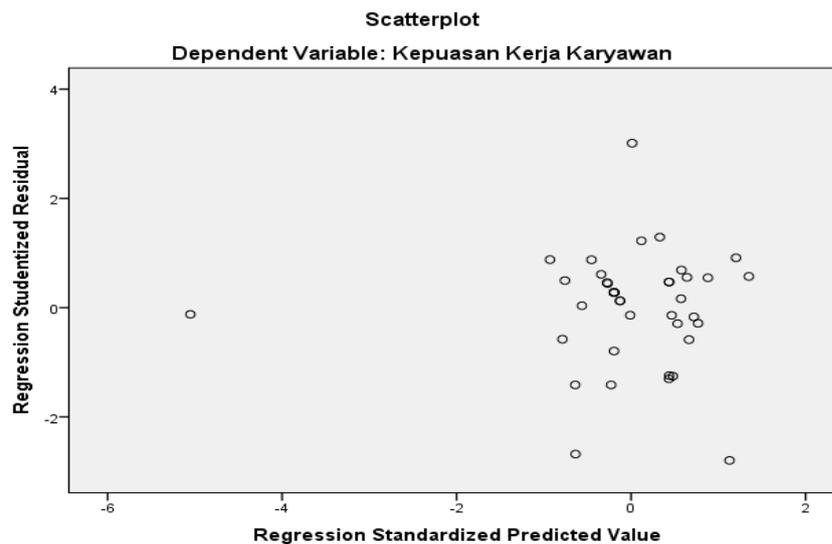
Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik Tabel 4 dan gambar 1, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi., dan normalitas juga terpenuhi (Kolmogorov-Smirnov test, Asymp. Sig. > 0.05). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10.

Tabel 4.
Pengujian asumsi klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Kolmogorov-
		Tol.	VIF	Smirnov Test
GK		0.178	5.634	
BO	KK	225	4.438	0.462
DK		202	4.956	

Keterangan: GK= Gaya kepemimpinan; BO = Budaya Organisasi
DK= Disiplin kerja; KK= Kepuasan Kerja



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut maka, H1, H2, H3, diterima, dimana variabel gaya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Disiplin kerja (X3), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $< 0,05$. H4 diterima dimana Sig F $< 0,05$ yaitu 0,000 sehingga secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 5
Pengujian hipotesis

Ind.	Dep.	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R Square
GK		0.327	2.075	0.045	
BO	KK	0.304	2.173	0.036	0.828
DK		0.332	2.243	0.031	
F hitung = 63.529				0.000	

Keterangan: GK= Gaya kepemimpinan; BO = Budaya Organisasi
DK= Disiplin kerja; KK= Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Pembahasan

Hipotesis pertama hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,075 dengan nilai signifikan 0,045 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,045 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Himawati, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, menentukan tugas bawahan dengan jelas, menerapkan peraturan sesuai dengan prosedur, agar meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. sedangkan (Prayatna & Subudi, 2016) bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola menyeluruh dari tindakan pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain agar efektif dalam menjalankan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti berniat melakukan penelitian di KSP CU Dharma Prima kita Yogyakarta sesuai dengan teori yang menjadi acuan untuk pekerjaan ini dan pekerjaan sebelumnya. Pengaruh gaya kepemimpinan, yang jelas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif terhadap keberlangsungan perusahaan.

Hipotesis kedua dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,173 dengan nilai signifikan 0,036 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,036 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Abadiyah & Purwanto, 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kepuasan karyawan. Salah satunya percaya bahwa tidak ada persaingan antara manajer dan bawahan, dan lingkungan kerja, karena tercakup pada tingkat budaya organisasi yang ditanam perusahaan pada karyawannya.

Hipotesis ketiga dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,243 dengan nilai signifikan 0,031 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,031 < 0,05$. menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja semakin baik pula kepuasan kerja. Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja ketika seorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ia akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya. disiplin kerja merupakan prediktor kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis keempat dalam hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita. Berdasarkan analisis diatas gaya kepemimpinan mampu mengubah cara pandang dan pola pikir seseorang terhadap pekerjaannya juga masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yang dimana merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma yang menjadi pegangan dalam lingkungan perusahaan. Budaya organisasi adalah pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para karyawan di dalam perusahaan secara individu maupun kelompok. Selain itu maju dan berkembangnya suatu organisasi selain ditentukan oleh budaya organisasi juga didukung oleh disiplin kerja yang merupakan juga suatu dukungan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya. Disiplin kerja merupakan prediktor kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data responden sebagian besar menyetujui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan serta visidanimisidari KSP CU Dharma Prima Kita.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sig 5%. Berdasarkan analisis di atas, gaya kepemimpinan dapat mengubah pandangan dan mentalitas kerja seseorang, serta permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, yaitu seperangkat nilai atau norma yang menjadipedoman dalam suatu lingkungan perusahaan.

Budaya organisasi adalah pengontrol dan arah yang membentuk sikap dan perilaku karyawan individu atau kolektif dari suatu perusahaan. Seseorang tidak lepas dari budaya organisasi. Secara umum, anggota organisasi dipengaruhi oleh keragaman sumber daya yang tersedia. Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh budaya organisasi, tetapi juga ditunjang oleh disiplin kerja. Hal ini juga mendukung untuk memaksimalkan keterampilan yang ada dalam melakukan tugas. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator dalam bekerja. Tujuan organisasi tercapai ketika disiplin bisnis karyawan dapat ditegakkan secara konsisten. Berdasarkan data, mayoritas responden setuju bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan

kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan, visi dan misi KSP CU Dharma Prima Kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49-66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689-1699.
- ARIFIN, B. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKEUMAWA Yusrizal. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA-(J-MIND)*, 4(1), 55.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVifSsKHVs0CKQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usq=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69-88.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), 167-187. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Himawati, N. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Mandala Jember*, 12(1), 414-435. www.jurna.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/86/73
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*,

4(1), 61-76.

Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.

Rahadian, M., & Suwandana, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 251085.

Rahayu, I., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1-9.

Rahmadhan Harapan. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 8(2), 97-102.

Rini, A. A. S., Adelia, C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 246852.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Center of Economic Student Journal*, 2(2), 126-132.