

**EFFECT OF CLIMATE LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION IN
IMPROVING JOB SATISFACTION IN PT. BINTANG
UTAMA MOTOR MEDAN**

Aulia Indra

Auliaindra91@gmail.com

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu, Indonesia

Abstract

PT. Bintang Utama Motor Medan is a company engaged in the sale of two-wheeled vehicles such as Yamaha. With a market share that is clear, then the required ability to keep top management attention to the work produced by his subordinates is satisfactory or not. Within companies such as PT. Bintang Utama Motor Terrain within a certain period, a leader in each of the units will always do a rolling office, where each leader has a different leadership style. Wherein each leadership style has a positive and negative impact on employee satisfaction. The purpose of this study was to determine whether the leadership style and organizational climate on job satisfaction at. Bintang Utama Motor Medan. The method used is multiple linear regression with SPSS.

The results showed that partially leadership style and organizational climate significantly influence job satisfaction of employees at PT. Top Star Motor with a significance level of 95%. Simultaneously leadership style and organizational climate significantly influence job satisfaction of employees at PT. Bintang Utama Motor with a significance level of 99%.

Keywords: leadership style, organizational climate, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang pimpinan mempunyai peranan yang cukup besar. Untuk mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan atau instansi, diperlukan suatu manajemen yang baik dan teratur sehingga setiap individu mempunyai beban tugas yang pokok.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006 : 11). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda perusahaan dikelola dengan baik, dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap manajer dan juga semua karyawan (bawahan) karena hasil positif yang mereka harapkan. Menurut Hasibuan (2010 : 199), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Rivai (2006 : 19), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen, meski manajer sebagai pelaku manajemen bertugas melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan berperan sebagai pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan pengertian dari iklim organisasi menurut Stringer dalam Ayudiarini (2010 : 11) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*collection and pattern of enviremental determinant of aroused motivation*". Iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

PT. Bintang Utama Motor Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan roda dua seperti Honda. Dengan pangsa pasar yang jelas, maka dibutuhkan kemampuan top manajemen untuk tetap memperhatikan pekerjaan yang dihasilkan oleh bawahannya sudah memuaskan atau tidak. Di dalam perusahaan seperti PT. Bintang Utama Motor Medan dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam tiap unit-unit akan selalu melakukan *rolling* jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan melalui perilaku karyawan dalam menunda setiap pekerjaan dan datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, serta adanya keluhan dari pelanggan karena kurangnya pelayanan yang baik yang diakibatkan tingginya arus keluar masuk karyawan yang secara tidak langsung akan merugikan perusahaan.

Aspek iklim organisasi di dalam perusahaan juga menjadi aspek penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dimana dalam zaman globalisasi sekarang ini tentunya membutuhkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya ketenangan dan kenyamanan yang diperoleh, maka karyawan yang bekerja akan lebih giat lagi dan bersemangat sehingga produktivitas kerja perusahaan juga akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Utama Motor Medan"**.

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2006 : 77), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sedangkan Luthans (2007 : 214) mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins (2006 : 41) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu kepada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya: sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Dessler (2004:90), ada beberapa teori tentang kepuasan kerja antara lain.

- a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).
- b. Teori Keadilan (*Equity Theori*).
- c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).
- d. Teori Pengaruh Sosial

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010 : 200), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Siagian (2007 : 97), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan dengan sedemikian

rupa, sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tak disenanginya.

Menurut Rivai (2006 : 19), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen, meski manajer sebagai pelaku manajemen bertugas melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan berperan sebagai pemimpin. Sedangkan menurut Nuraini (2012: 67), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Pramudyo (2010 : 104), menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Terry dalam Winardi (2011 : 90) menyebutkan terdapat 6 tipe kepemimpinan yaitu :

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
- b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)
- c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritation Leadership*)
- d. Kepemimpinan Kebapaan (*Patenarlistic Leadership*)
- e. Kepemimpinan Alamiah (*Indigene Leadership*)
- f. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006 : 53), terdapat lima fungsi pokok dari kepemimpinan yang dijalankan di dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Fungsi instruksi, yaitu komunikasi satu arah antara pemimpin dan bawahannya yang bersifat perintah dan akan menentukan keefektifan dari suatu pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada bawahan.
- b. Fungsi konsultasi, yaitu komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, karena pemimpin juga memerlukan masukan-masukan dalam menentukan keputusan.
- c. Fungsi partisipasi, yaitu pemimpin berusaha mengaktifkan yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, adalah fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi pengendalian, yakni kepemimpinan yang sukses/efektif dan mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan terkoordinasi dengan baik.

Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Menurut Thoha (2010 : 57), terdapat empat yang termasuk dalam gaya kepemimpinan yang efektif, antara lain :

- a. Eksekutif (*executive*)
Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja seorang pemimpin.
- b. Pecinta Pengembangan (*Developer*)

Gaya ini memberi perhatian maksimum terhadap hubungan kerja dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas dari pekerjaan.

c. Otokratis yang Baik (*Benevolent Autocrat*)

Gaya ini memberi perhatian yang maksimum terhadap tugas, perhatian minimum terhadap hubungan kerja.

d. Birokrat (*Bureaucrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum, baik terhadap tugas-tugas maupun terhadap hubungan kerja.

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007 : 18), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan Stringer dalam Ayudiarini (2010 : 105) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Menurut Nitisemito (2011:185), iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Karakteristik Iklim Organisasi

Stringer dalam Ayudiarini (2010 : 7) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat 6 komponen untuk mengukur hal tersebut :

- a. Struktur.
- b. Standar.
- c. Tanggungjawab.
- d. Penghargaan.
- e. Dukungan.
- f. Komitmen.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Okpara (2012 : 184), iklim organisasi dapat diukur melalui perilaku pemimpin, arus komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, motivasi, dan independensi.

- a. Perilaku Pemimpin
- b. Arus Komunikasi
- c. Interaksi
- d. Pengambilan Keputusan
- e. Motivasi
- f. Independensi

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam perilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Ayudiarini (2010 : 11) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, teknik analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda dengan obyek penelitian di Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan pengembangan organisasi serta variabel terikat kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial masing-masing dan untuk iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan untuk pengembangan karir terhadap kepuasan juga memiliki pengaruh signifikan pula terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang baik (Umar, 2007 : 37).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data yaitu angket (*Questioner*) yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan – pertanyaan tertutup untuk masing-masing variabel.

Teknik Analisa Data Penelitian

Regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (gaya kepemimpinan dan iklim organisasi) dengan variabel terikat (kepuasan kerja), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS Versi 20.0, adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = variabel bebas (gaya kepemimpinan)

X_2 = variabel bebas (iklim organisasi)

Y = variabel terikat (kepuasan kerja)

e = faktor gangguan (error term)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Y (Kepuasan kerja karyawan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.323	0,254	Valid
Butir 2	0.461	0,254	Valid
Butir 3	0.388	0,254	Valid
Butir 4	0.313	0,254	Valid
Butir 5	0.371	0,254	Valid
Butir 6	0.635	0,254	Valid
Butir 7	0.367	0,254	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Gaya kepemimpinan)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.598	0,254	Valid
Butir 2	0.483	0,254	Valid
Butir 3	0.307	0,254	Valid
Butir 4	0.574	0,254	Valid
Butir 5	0.619	0,254	Valid
Butir 6	0.571	0,254	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Iklim Organisasi)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.397	0,254	Valid
Butir 2	0.314	0,254	Valid
Butir 3	0.352	0,254	Valid
Butir 4	0.393	0,254	Valid
Butir 5	0.366	0,254	Valid
Butir 6	0.392	0,254	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja karyawan (Y)	7	0.697	Reliable
Gaya kepemimpinan (X ₁)	6	0.778	Reliable
Iklm organisasi (X ₂)	6	0.629	Reliable

Pada pengujian realibilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefisients

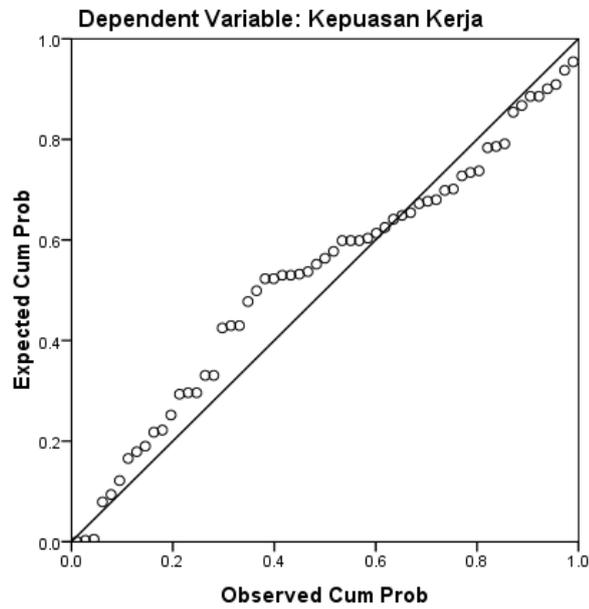
Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,182	3.735		1,655	.103
Gaya kepemimpinan	,343	,157	,282	2,184	.033
Iklm organisasi	,529	,164	,416	3,218	.002

$$Y = 6,182 + 0,343 X_1 + 0,529 X_2$$

- a. $b_1 = 0,343$, artinya variabel X_1 (gaya kepemimpinan) bertanda positif berarti setiap terjadi perubahan gaya kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor.
- b. $b_2 = 0,529$, artinya variabel X_2 (iklim organisasi) bertanda positif berarti setiap terjadi perubahan iklim organisasi yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor.

Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian Multikolinearitas

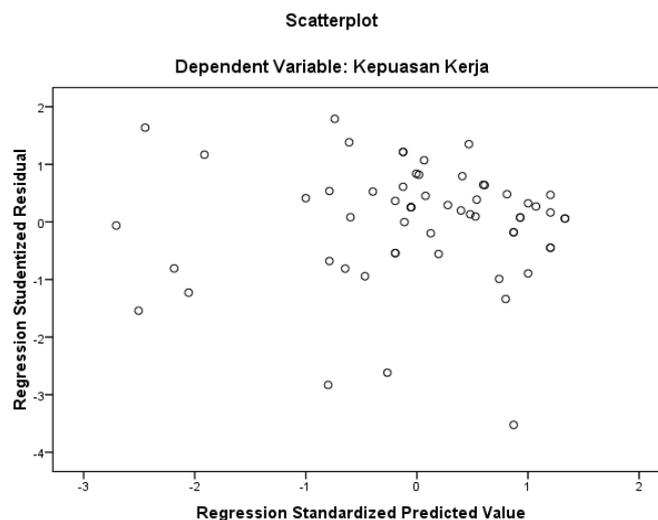
Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan	.653	1.532
2	Iklim organisasi	.653	1.532

a. Dependent Variable : kepuasan kerja karyawan

- a. Nilai VIF dari nilai gaya kepemimpinan dan iklim organisasi lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai Tolerance dari nilai gaya kepemimpinan dan iklim organisasi lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas



**Uji Hipotesis
Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625	.390	.369	3,34279

Dari tabel diatas, diperoleh R Square sebesar 0,390. Hal ini berarti 39 % variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X_2 (iklim organisasi) dan sisanya sebesar 61 % ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	400,749	2	200,375	17,932	,000 ^a
Residual	625,759	56	11,174		
Total	1026,508	58			

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 17,932 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,932 > 3,17$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor pada tingkat kepercayaan 95 %.

Uji t

Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	1,655	.103
Gaya kepemimpinan	2,184	.033
Iklim organisasi	3,218	.002

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $59 - 2 = 57$ dan taraf nyata 5 % adalah 2,002. Nilai t-hitung untuk b_1 , $>$ t-tabel ($2,184 > 2,002$), maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor pada tingkat kepercayaan 95 %. Untuk b_2 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,218 > 2,002$) dengan demikian iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor dengan tingkat kepercayaan 95 %.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat akan mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Dengan gaya kepemimpinan yang dan pengarahannya terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota karyawan perusahaan atau organisasi.

Pramudyo (2010 : 104), menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Dapat dinyatakan bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur kemampuan mempengaruhi orang lain atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain dan mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dari hasil uji regresi secara parsial ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kuisioner yang penulis sebar kepada responden yang menyatakan bahwa adanya perhatian dari pimpinan dalam penyelesaian masalah sangat membantu karyawan, naluri kepemimpinan yang disenangi oleh bawahan dan adanya upaya mengikutsertakan bawahan dalam kemajuan organisasi. Seorang pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak jika tidak didukung oleh orang-orang yang dipimpinnya, karena pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tetapi melalui bantuan orang lain. Demikian sebaliknya, orang-orang yang dipimpin tidak akan efektif dalam menjalankan tugas atau kegiatannya tanpa pengarahan dan pengendalian dari pemimpin. Tingkat efektifitas gaya kepemimpinan ditentukan oleh hasil kerja sama yang baik antara pemimpin dengan bawahan, dimana jika kerja sama yang baik tercipta, maka kepuasan kerja karyawan dan tujuan organisasi akan tercapai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam perilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Menurut Stringer dalam Ayudiarini (2010 : 11) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*". Iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Hal ini juga sesuai dengan hasil uji regresi secara parsial dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa adanya penghargaan yang diberikan berdasarkan penyelesaian pekerjaannya, peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi membuat karyawan merasa senang dan puas serta berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu gejala yang dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), sehingga terjadinya pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan penggantian karyawan. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya kinerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda perusahaan dikelola dengan baik, dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap manajer dan juga semua karyawan (bawahan) karena hasil positif yang mereka harapkan.

Dari hasil uji secara simultan ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hal ini didukung oleh penyebaran kuisioner yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian serta sikap pimpinan dalam kepemimpinannya sangat membantu karyawan dalam setiap penyelesaian masalah dalam pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusmaningtyas (2013), dengan judul penelitiannya adalah : “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel bebas di penelitian ini terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2006 : 77), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor pada tingkat kepercayaan 95 %.
2. Bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor dengan tingkat kepercayaan 95 %.
3. Bahwa variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Utama Motor pada tingkat kepercayaan 99 %.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,390. Hal ini berarti 39 % variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X_2 (iklim organisasi) dan sisanya sebesar 61 % ditentukan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya kepemimpinan yang diterapkan lebih bersifat alamiah, karena hal ini umumnya lebih sesuai ke karyawan. Dengan gaya kepemimpinan alamiahnya maka karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi yang secara otomatis akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan secara khususnya.
2. Diharapkan perusahaan menciptakan iklim organisasi yang nyaman dan sejuk untuk para karyawannya. Dengan terciptanya kenyamanan dan ketenangan

dalam bekerja maka karyawan lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap setiap beban kerja yang diberikan kepadanya.

3. Kepuasan kerja karyawan tergantung dari bagaimana suasana di tempat bekerja apakah bisa menyenangkan atau tidak, akan tetapi sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang disesuaikan dengan bobot dan sifat pekerjaannya serta menyiapkan peralatan kerja untuk karyawan sehingga dapat dikerjakan lebih mudah dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiarini, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Budidharmo, 2011, *Kepemimpinan dan Manajemen*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Gujarati, 2006. *Human Resource Management*. Cetakan Ketiga Jakarta:PT.Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2007. *Metode Riset Untuk Bisnis : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kusmaningtyas, Amiartuti, 2013, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 107-120
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Moekijat. 2011, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni Bandung
- Nasution, Mulia, 2005, *Pengantar Manajemen*, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2011, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nuraini, Rahmawati Eka. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia: Yogyakarta.
- Okpara, 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta

- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedjono, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bhineka Cipta, Jakarta.
- Steers, Richard, M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Susanty, ETTY, 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka . Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134.
- Sutarto, 2007,. *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Tampi, Bryan Johannes, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014
- Thoha, Miftah, 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 20078, *Metodologi Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Uyanto, Stanislaus S, 2006, *Pedoman Analisis dengan SPSS*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Winardi, 2011, *Azas-Azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Alumni, Bandung.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.