

**PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV  
SWADAYA AGRI JAYA DI GONDANG REJO, KECAMATAN  
PEKALONGAN, KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Nurcholis**

Email: [muhammadnurcholis76@gmail.com](mailto:muhammadnurcholis76@gmail.com)

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro

***Abstract***

*This research is motivated by the importance of employees in a company which is an important factor in helping to realize company goals, and that influences job satisfaction is transformational leadership and organizational culture. The research objective was to determine the direct effect, transformational leadership and organizational culture on employee job satisfaction.*

*In this study the method used is an explanatory survey method by collecting primary data and sampling techniques using a questionnaire with a Likert scale tool against 170 employee respondents at CV Swadaya Agri Jaya in Gondangrejo. Testing the instrument requirements used includes validity and reliability tests. Testing the analytical tool used includes normality test, homogeneity test, multiple linear regression test. The tool used to test is SPSS.*

*Based on the research results obtained transformational leadership has no positive effect on job satisfaction, organizational culture has a positive direct effect on job satisfaction, and transformational leadership together with organizational culture has no effect on job satisfaction*

***Keywords:*** *transformational leadership, organizational culture and job satisfaction.*

**I. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan dan budaya organisasi diperusahaan CV Swadaya agri Jaya masih carut marut, belum berjalan sesuai keinginan yang diharapkan. Kepemimpinan selalu mementingkan individu dari pada kepentingan perusahaan, egois dalam memutuskan tindakan, dan jarang mengadakan kordinasi kerja pada

karyawan. Sebanding dengan kepemimpinan, budaya organisasi juga belum tersusun rapih, tidak adanya komunikasi dan dukungan yang jelas pada bawahan, tingkat toleransi yang lemah, dan pilih kasih dalam sistem imbalan. Dengan uraian tersebut, fenomena yang terjadi dilingkungan perusahaan dapat digambarkan pada tabel masalah seperti berikut ini:

**Tabel 1. Fenomena yang Terjadi di Lingkungan Perusahaan**  
Peneliti Berhasil Mewawancarai Sebagian Karyawan Sebanyak 10 Orang.

No	Fenomena	Jumlah orang	Rating
1	Egois dalam pengambilan keputusan	2	20 %
2	Kurangnya koordinasi dalam program kerja	2	20 %
3	Menggunakan bahasa kasar dalam	1	10 %

No	Fenomena	Jumlah orang	Rating
	menginstruksikan perintah		
4	Tidak adanya komunikasi dan dukungan yang jelas pada bawahan	3	30 %
5	Tingkat toleransi lemah	1	10 %
6	Tidak objektif dalam pemberian imbalan	1	10 %
Total		10	100%

Sumber : CV Swadaya Agri Jaya (Data Diolah 2019)

Adapun gambaran kepuasan kerja yang sesuai dengan realita sebagai berikut:

**Tabel 2. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Penunjang Jenis Karyawan**

Jenis Karyawan	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas Bekerja		TidakPuas Bekerja		Jml	Presentase
	Jml	Presentase	Jml	Presentase		
Karyawan Kandang Induk	30	30%	70	70%	100	100%
Karyawan Kandang Siraman	22	35,5%	40	64,5%	62	100%
Karyawan Kandang Pullet	3	37,5%	5	62,5%	8	100%
Total	55		115		170	

Sumber : CV Swadaya Agri Jaya (Data Diolah 2019)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja karyawan timbul disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang baik. Sehingga kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini yang menjadikan penulis untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv Swadaya Agri Jaya Di Gondang Rejo, Kecamatan Pekalongan, Kabupaten Lampung Timur.**

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

## **II. KAJIAN TEORITIK**

### **1. Kepuasan Kerja**

Menurut T. Hani Handoko (Ritawati, 2013: 87) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap seseorang. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya, Koesmono (Murti, 2013: 12).

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional, perasaan karyawan, dan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan

seseorang yang mencukupi kebutuhan individu untuk mendorong meningkatnya produktifitas kerja.

### **2. Budaya Organisasi**

Menurut Daft (Rohaizah, 2015: 4), Budaya organisasi secara umum didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai kunci, asumsi, pemahaman, dan norma-norma yang dibagi di antara anggota organisasi.

Menurut Lucas dan Ogilvie (Ahmad dkk, 2013: 68), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai "sistem nilai bersama dan asumsi" yang penting untuk organisasi karena menyangkut karyawan cara berperilaku sama lain dan pengambilan keputusan budaya proses.

Mas'ud (2004:110) dalam Suwanto (2019), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Berdasarkan definisi beberapa ahli dapat disimpulkan budaya organisasi adalah kerangka kerja yang terdiri dari sikap kerja pegawai, norma perilaku pegawai dalam kelompok, system nilai bersama dan nilai budaya yang disebarkan kepada kelompok untuk mengadaptasi lingkungan perusahaan.

### **3. Kepemimpinan**

Haryanti (Kilapong, 2013: 142), mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, Kharis (2015: 2).

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan definisi kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi, memotivasi dan menggerakkan tindakan bawahan, untuk membangkitkan kesadaran akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan organisasi yang menjadikan para bawahan merasakan adanya kepercayaan dan rasa hormat kepada atasan, sehingga termotivasi untuk melakukan kegiatan melebihi apa yang diharapkan

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan CV. Swadaya Agri Jaya Gondang Rejo Pekalongan pada pada Tanggal 4 April 2019

#### 1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan judul penelitian pengaruh persepsi karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv swadaya Agri Jaya di Gondang Rejo Kecamatan Pekalongan.

#### 2. Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 170, dengan pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin ditemukan 81 dengan penyebaran kuesioner.

### IV. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Simpulan

Simpulan ini telah dibuktikan melalui proses yang dijabarkan pada bab IV melalui proses analisis sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan hasil pembahasan, yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,647 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,98. Dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung  $\leq$  dari  $t$  tabel sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, namun tetap berpengaruh karena bernilai positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dari Hasil uji  $t$   $X_2$  diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,248 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,98. Dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung  $\geq$  dari  $t$  tabel sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dalam hal ini variabel keduanya ketika diuji secara simultan, maka keduanya berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan melakukan uji  $f$ , maka nilai  $F$  hitung = 19,010 yang berarti lebih besar dari nilai  $F$  tabel ( $\alpha = 5\%$ , 2 : 78)\* = 3,13 atau ( $F$  hitung >  $F$  table). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**2. Saran**

- a. Bagi pimpinan yang berada pada perusahaan CV swadaya agri jaya, hendaknya meningkatkan tipe kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
- b. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik, perlu dijaga dan tetap diterapkan pada perusahaan, supaya dapat menjadikan karyawan tetap berkomitmen dan puas terhadap pekerjaannya.
- c. Kepada pimpinan perusahaan agar dapat mengoptimalkan tipe-tipe kepemimpinan untuk mempengaruhi dan membangkitkan kesadaran akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan organisasi yang menjadikan para bawahan merasakan adanya kepercayaan dan rasa hormat kepada atasan, sehingga termotivasi untuk melakukan kegiatan melebihi apa yang diharapkan yang akan berdampak pada budaya organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

**Daftar Pustaka**

Kilapong, Samuel Novian. 2013. *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Kharis, indra dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015 [administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id)

Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013.

Rohaizah, Saad. 2015. *Does Organizational Culture Moderate The Relationship Between 9000 Soft Factor and Organizational Performance*. The Journal of Developing Areas : Nashville 49.3 (Summer 2015): 379-394.

Ritawati, Agustina. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 82-93.

Ahmad, Darajat Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: PT Revika Aditama.

Suwarto, 2019. Jurnal Derivatif, Vol. 13 No. 1 (2019) 79-93

<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/323/217>