



Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rajdular Brothers

Andi Anto Wahono^{1*}, Salfadri², Yulistia³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: andiwahono96@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 53 karyawan PT. Rajdular Brothers Padang. Sementara sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan menggunakan total sampling. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of work motivation, leadership and organizational culture on employee job satisfaction partially or simultaneously. The population is 53 employees of PT. Rajdular Brothers Padang. While the sample used is all employees using total sampling. The research data uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires. Data analysis using multiple regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that work motivation has an effect on employee job satisfaction at PT. Rajdular Brothers Padang. Leadership influences employee job satisfaction at PT. Rajdular Brothers Padang. Organizational culture influences employee job satisfaction at PT. Rajdular Brothers Padang. Work motivation, leadership and organizational culture simultaneously influence employee job satisfaction at PT. Rajdular Brothers Padang

Keywords: Work Motivation, Leadership, Organizational Culture, And Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang terjadi di tahun 2020 hingga 2021 telah berdampak pada lemahnya kondisi dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal berupa restrukturisasi organisasi yang berujung pada penataan kembali sistem manajerial secara terstruktur dan komprehensif sehingga akan

memberikan suatu kekuatan internal yang dapat pula memberikan dampak pada sumber daya manusia di perusahaan.

Keberhasilan perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan capital semata namun juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang ada. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan secara terstruktur dan sistematis serta berkelanjutan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang mendapat dukungan dari pihak organisasi atau pemimpin.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan level kepuasan kerja yang rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge, 2016).

Menciptakan kepuasan kerja ini dapat dilakukan dengan cara pembentukan karakter motivasi kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap kinerjanya sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi. Kemudian memberikan efek positif terhadap sumber daya manusia dalam rangka menciptakan kepuasan kerja secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi.

Elemen lain yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Bahkan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2017).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut (Nurjaman & Umam, 2012), fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemicu-pemicu (*motivator*), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya. Budaya perusahaan bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini, HRD bertanggung jawab untuk mengimprovisasi budaya perusahaan yang telah ada di suatu perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Seringkali karyawan lebih memilih resign dari pekerjaan walaupun diberikan upah tambahan. Karena yang menjadi permasalahan bukan gaji, tetapi pada kenyamanan mereka bekerja. Karyawan memilih resign karena tidak sesuai dan tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada.

Objek penelitian ini difokuskan pada PT. Rajdular Brothers. Setiap tahunnya perusahaan mengadakan evaluasi atas kinerja karyawannya dan kinerja manajemen secara keseluruhan. Salah satu penilaian adalah pada absensi karyawan atau kemangkiran. Adapun absensi karyawan PT. Rajdular Brothers tahun 2021 menunjukkan perilaku karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya terlihat dari angka kemangkiran atau tanpa keterangan (TK). Hal ini bisa disebabkan karena reward yang diterima oleh karyawan dinilai belum sesuai dan motivasi kerja karyawan PT. Rajdular Brothers yang kurang maksimal.

Masalah lain terkait kepemimpinan yaitu pimpinan dinilai kurang partisipatif terutama jika terjadi permasalahan di tempat kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin terkadang kurang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Terkadang kepemimpinan terlihat kaku dan tidak disesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam pekerjaan.

Dari segi budaya organisasi, dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan selalu mengutamakan tim, akan tetapi masih ditemukan adanya kekurangan yang sering terjadi di PT. Rajdular Brothers. Hal ini terlihat kurangnya dukungan rekan kerja atau soliditas dalam tim sehingga hasil kerja tidak maksimal. Perusahaan terkadang kurang memberikan kesempatan untuk berinovasi atau menciptakan hal-hal yang baru dalam pekerjaan. Selain itu, atasan di perusahaan jarang memberikan arahan dan pembinaan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan karyawan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan level rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge, 2016). Menurut (Wibowo, 2016) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Adapun indikator kepuasan kerja, meliputi work it self (pekerjaan itu sendiri), pay (bayaran), promotion (promosi), supervision (pengawasan), coworkers (kolega), overall (secara keseluruhan) (Robbins & Judge, 2016).

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Waktu penelitian mulai dari bulan Februari sampai Juni 2022. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Rajdular Brothers Padang yang berjumlah 53 orang. Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel (Sugiyono, 2018). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, adapun model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 MK + b_2 Kep + b_3 BO + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

KK	=	Kepuasan Kerja
MK	=	Motivasi Kerja
Kep	=	Kepemimpinan
BO	=	Budaya Organisasi
a	=	konstanta
b _i	=	koefisien masing-masing variabel
e _i	=	error term

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian meliputi sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor totalnya. Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Sugiyono, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Dalam (Ghozali, 2016) reliabilitas didefinisikan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun kriteria reliabilitas suatu instrumen menurut (Ghozali, 2016) adalah apabila koefisien *Alpha Cronbach* bernilai di atas 0,6 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik antara lain:

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Dimana apabila signifikansi dari masing-masing variabel bebas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya. (Ghozali, 2016)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016)

Rumus perhitungan koefisien determinasi yang digunakan adalah:

$$KD = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- KD = Koefisien determinasi
- R = Nilai koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis statistik:

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_a : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria:

- a. Jika $t > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat kebenaran 95%
- b. Jika $t < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat kebenaran 95%

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2016)

Hipotesis statistik:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel

bebas terhadap variabel terikat

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan (*p-value*) atau F hitung a. Jika *p-value* < 0,05 atau F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima, jika *p-value* > 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* pada setiap pernyataan variabel lebih besar dari syarat yang ditentukan sebesar 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian sudah lebih besar dari kriteria 0.6. Dengan demikian, butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai asymp sig. yang dihasilkan adalah 0,872 dimana lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF variabel-variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa angka signifikansi variabel bebas dengan absolute residualnya bernilai lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang mengganggu model regresi.

Analisa Regresi Linear Berganda

Dari analisis regresi berganda diperoleh hasilnya pada tabel ini.

Tabel 1. Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.226	10.445		2.032	.048
1					
Motivasi Kerja	.399	.153	.338	2.609	.012
Kepemimpinan	.431	.132	.429	3.273	.002
Budaya Organisasi	.241	.107	.199	2.257	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 21.226 + 0.399X_1 + 0.431X_2 + 0.241X_3 + e$$

a atau konstanta sebesar 21.226 yang berarti jika Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi bernilai nol, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 21.226 satuan.

b1 sebesar 0.399. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.399 satuan.

b2 sebesar 0.431. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.431 satuan.

b3 sebesar 0.241. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.241 satuan.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.675	5.16733

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan angka R Square sebesar 0,675. Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang sebesar 67,5% sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.226	10.445		2.032	.048
1 Motivasi Kerja	.399	.153	.338	2.609	.012
Kepemimpinan	.431	.132	.429	3.273	.002
Budaya Organisasi	.241	.107	.199	2.257	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Penjabaran hasil ujinya yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil t hitung variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 2.609 > t tabel (df n-4= 49) yaitu 1.676. Kemudian signifikansi 0,012 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil t hitung variabel Kepemimpinan adalah sebesar $3.273 > t$ tabel yaitu 1.676. Kemudian signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil t hitung variabel Budaya Organisasi adalah sebesar $2.257 > t$ tabel 1.676. Kemudian signifikansi $0,029 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F secara kumulatif dihasilkan dalam tabel dibawah:

Tabel 4. Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2966.166	3	988.722	37.029	.000 ^b
	Residual	1308.362	49	26.701		
	Total	4274.528	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Hasil menunjukkan angka F hitung $37,029 > F$ tabel (2,79). Kemudian nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Rajdular Brothers Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Jadi apabila Motivasi Kerja pada karyawan semakin baik, maka Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang juga ikut meningkat dan juga sebaliknya. Pada pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Artinya jika Motivasi Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang semakin tinggi atau meningkat hal ini akan berdampak pada Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang yang semakin meningkat.

Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi umum berkaitan dengan usaha menuju tujuan apapun (Robbins & Judge, 2016). Menurut (Wibowo, 2016) memberikan motivasi sering tidak mudah dan terlebih lagi dalam memberikan tantangan khususnya dalam menghadapi masalah spesifik seperti memotivasi pekerja profesional, pekerja tidak tetap, tenaga kerja yang beragam, pekerja layanan berketerampilan rendah dan pekerja yang melakukan tugas berulang-ulang. Sehingga motivasi dikatakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Novialni & Pragiwani, 2020) dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian (Mubarok & Zein, 2019) yang membuktikan bahwa

Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Jadi apabila Kepemimpinan kepada karyawan semakin tinggi, maka Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang juga ikut meningkat dan begitupun sebaliknya. Pada pengujian hipotesis kedua, diketahui tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa besar kecilnya Kepemimpinan yang diberikan kurang mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja khususnya pada PT. Rajdular Brothers Padang.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kepuasan kerja para pegawainya (Siagian, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Novialni & Pragiwani (2020) dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Mubarak & Zein (2019) yang membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Jadi apabila penilaian pada Budaya Organisasi semakin baik, maka Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang juga ikut meningkat dan juga sebaliknya. Pada pengujian hipotesis ketiga, ditemukan ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Hasil ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi yang semakin baik akan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang.

Menurut (Nurjaman & Umam, 2012), fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemicu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya. Budaya perusahaan bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini, HRD bertanggung jawab untuk mengimprovisasi budaya perusahaan yang telah ada di suatu perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Seringkali karyawan lebih memilih resign dari pekerjaan walaupun diberikan upah tambahan. Karena yang menjadi permasalahan bukan gaji, tetapi pada kenyamanan mereka bekerja. Karyawan memilih resign karena tidak sesuai dan tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada. Dengan begitu budaya organisasi di suatu perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Restanti et al., 2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Primasheila et al. (2017) yang menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang

Pada pengujian secara simultan diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajdular Brothers Padang. Dengan kata lain, secara bersama-sama perubahan pada Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi akan memberikan perubahan pada Kepuasan Kerja khususnya pada PT. Rajdular Brothers Padang.

Kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan secara terstruktur dan sistematis serta berkelanjutan. Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi umum berkaitan dengan usaha menuju tujuan apapun (Robbins & Judge, 2016).

Kemudian dalam (Wibowo, 2016) dikatakan bahwa jika seorang pemimpin menginginkan bawahan mereka melakukan apa yang mereka katakan, maka pemimpin haruslah dapat membuktikan bahwa dirinya bisa dipercaya oleh bawahan. Jadi apabila pemimpin menginginkan bawahan bersikap saling mempercayai, pemimpin harus dapat mempercayai mereka. Sementara menurut (Nurjaman & Umam, 2012) bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemicu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Dengan demikian, motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novialni & Pragiwani (2020) dimana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Mukrodi & Komarudin (2017) yang ditemukan bahwa kepemimpinan, dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang. Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajdular Brothers Padang.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. (2011). *Behaviour in Organizations* (10th ed.). England: Pearson Education Limited.

- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 45–53.
- Mukrodi, & Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124–139.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, 3(1), 35–42.
- Nurjaman, K., & Umam, K. (2012). *Komunikasi & Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XIV(1), 25–32.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *JMM Online*, 4(5), 732–744.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (13th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Siagian, S. P. (2017). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada. Jakarta.