

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI
PT. DIASARI PURI PLASTINDO SIDOARJO**

BAHAR KISWANTO

NIM : 14211115

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2018**

ABSTRACT

The study entitled "The Effect of Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Puri Plastindo Sidoarjo Diansari to know and reveal directly the Leadership and Organizational Culture for Performance and Knowing Leadership indirectly in the PT. Diansari Puri Plastindo Sidoarjo.

In this study using quantitative research techniques. Population and sample which are 80 employees of PT. Diansari Puri Plastindo Sidoarjo as respondents in the study. Data analysis used is Path Analysis or path analysis using SPSS computer programs. (Statistics package for Social Sciens)

The results showed that leadership had a significant effect on job satisfaction with a magnitude of influence of 37.9%. Leadership has a significant effect on employee performance with a magnitude of 22.7%. Organizational Culture for Job Satisfaction with a magnitude of influence of 23.8%. Organizational culture has a significant effect on employee performance with a change of 23.7%. employee profit with a total of 49.4%. Leadership in fullness to employee satisfaction through a large identity work with a currency of 22.7%, while indirect causes amounted to 18.7%. Organizational culture with the ability of employees through PT. Diansari Puri Plastindo. With Direct Direct Contribution of 23.7%, while Indirectly amounted to 11.8%.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak

pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain, kepemimpinan dan budaya

organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Di dalam kepemimpinan terdapat beberapa komponen yaitu pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Seorang pemimpin atau leader harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya atau karyawannya dan juga harus mampu memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.

Tujuan penelitian antara lain pengaruh kepuasan kerja yang dianalisis oleh gaya kepemimpinan, pengaruh kepuasan kerja yang dianalisis oleh budaya organisasi, pengaruh kinerja karyawan yang dianalisis oleh gaya kepemimpinan,

pengaruh kinerja karyawan yang dianalisis oleh budaya organisasi.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui judul penelitian

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. DIASARI PURI PLASTINDO SIDOARJO”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo?

7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Diansari Puri Plastindo?

LANDASAN TEORI

Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage*, atau dalam bahasa Indonesia bisa diartikan yaitu mengendalikan atau mengelola. Definisi Manajemen adalah suatu seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi melalui proses perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), dan mengelola (*Controlling*) sumber daya manusia dengan cara efektif dan efisien.

Menurut Coulter (2014:11) *Management* adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang koordinasi dan pengawasan aktifitas-aktifitas tertentu agar aktifitas tersebut selesai dengan efisien dan efektif. Manajemen sebagai ilmu disusun melalui proses pengkajian yang panjang oleh para ilmuwan bidang manajemen dengan pendekatan ilmiah yang ditujukan untuk menghasilkan *output* yang baik dari hasil input yang lebih sedikit.

Menurut David (2013:130) manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan manajerial yang dibagi dalam 5 aktivitas pokok yaitu: perencanaan,

pengontrolan, pengorganisasian, pemotivasian dan penempatan staff.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2013:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Yani (2012:1) juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Ndraha (2012:10) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberi kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang memuat dua hal pokok yaitu:

1. Pemimpin sebagai subyek
2. yang dipimpin sebagai obyek

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang di pimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinanya.

Menurut moeheriono (2012: 380-382) mengemukakan bahwa kepemimpinan berasal dari ata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan dan yang dipimpin sebagai obyek. Kata pimpin mengandung mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Budaya organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate cultur* biasa diganti dengan istilah *organization cultur*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut

digunakan secara bersama-sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli adalah Richard L. Defi (Hairiyah, 2012), budaya organisasi (*cultur organization*) adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jeans) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler (dalam Mega Nathasan 2012:14) budaya organnisasi adalah sistem makna bersama dalam perusahaan yang menentukan pada kadar yang tinggi, cara pegawai bertindak. Sistem makna bersama ini, bila diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh perusahaan tersebut. Budaya organisasi memeberikan pedomab bagi pegawai akan segala sesuatu yang penting untukdilakukan.

Kepuasan Kerja

Menurit Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat.

Kepuasan kerja biasanya hanya melukiskan suatu rata-rata hsil dari perbandingan beberapa keadaan pada suatu saat tertentu. Yang paling baik adalah bahwa suatu saat tertentu seseorang pekerja merasa lebih puas

dengan suatu segi dari perkerjanya daripada saat yang lain.

Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014:75) juga mengutip handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan).

Sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

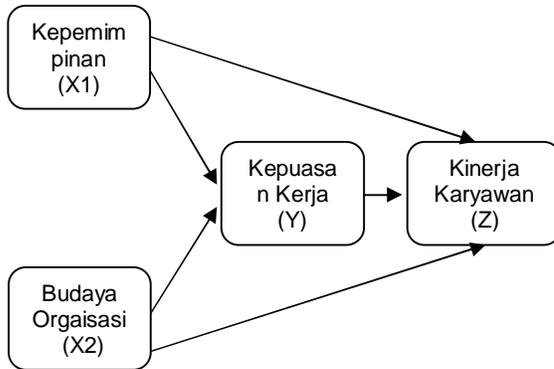
Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah sebagai berikut: "Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika."

Menurut Suwanto (2014:76) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. Sistem manajemen kinerja secara khas mencakup pengukuran kinerja dan hasil (yakni, bagaimana pengerjaannya dan apa hasil kerjanya). Kinerja bersifat evaluasi (apakah membantu mewujudkan atau justru menghambat tujuan organisasi) dan bersifat multi dimensional (yakni, diperlukan banyak perilaku untuk menggambarkan kinerja karyawan).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian

terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, maka untuk mempermudah dalam melakukan analisis data, maka diperlukannya adanya kerangka konseptual. Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Kerangka Konseptual

Sumber : data diolah peneliti 2018

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Diansari Puri Plastindo yang berjumlah 80 karyawan, Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya 80 karyawan tetap, maka diambil keseluruhan guna dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampai jumlah tertentu.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

- Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabelk dependen (terikat). Sementara variabel bebas tidak mempengaruhi terhadap variabel tergantung.dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.
- Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independel dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

- Kuesioner
- Dokumentasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan

analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan structural tersebut.

$$Y = \beta_{YX1} X_1 + \beta_{YX2} X_2 + E_1$$

$$Y = 7.236 + 0.354X_1 + 0.199X_2$$

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_{ZX1} X_1 + \beta_{ZX2} X_2 + \beta_{ZY} Y + E_2$$

$$Z = 0.629 + 0.222X_1 + 0.208X_2 + 0.518Y$$

X_1 = Kepemimpinan

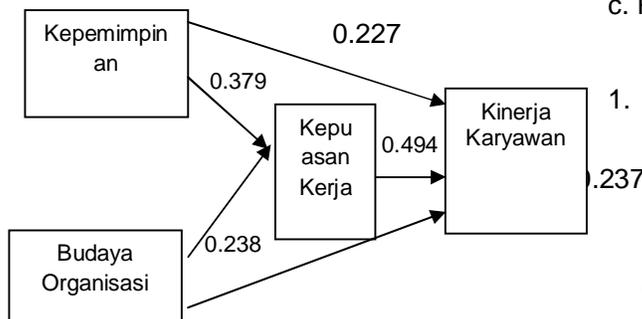
X_2 = Budaya Organisasi

Z = Kinerja Karyawan

Y = Kepuasan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh Kepemimpinan, Pelayanan, Kualitas Produk dan Kepuasan nasabah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pula diagram analisis jalur antara variabel yang terbentuk adalah :



Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur berdasarkan :

a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu.

1. Kontribusi Kepemimpinan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.379 atau 37.9%
2. Kontribusi Budaya Organisasi (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.238 atau 23.8%

b. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (Pengaruh Langsung)

1. Kontribusi Kepemimpinan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.227 atau 22.7%.
2. Kontribusi Budaya Organisasi (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.237 atau 23.7%.
3. Kontribusi Kepuasan Kerja (Y) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.494 atau 49.4%.

c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)

1. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0.379 \times 0.494 = 0.187$ atau 18.7%.

2. Pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0.238 \times 0.494 = 0.118$ atau 11.8%.

d. Kesimpulan

Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 22.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 18.7%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Y) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil kontribusi sebesar 22.7%.
2. Kontribusi pengaruh secara langsung Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 23.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 11.8%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak

menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Y) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil kontribusi sebesar 23.7%.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja adalah sig 0.000, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai beta 0.379, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo. Artinya Kepemimpinan yang saat ini telah dijalankan oleh pimpinan di perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo sangat berpengaruh besar dengan Kepuasan Karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Dengan besar pengaruh sebesar 0,379 atau 37.9% dengan nilai koefisien positif, yang artinya bahwa apabila Kepemimpinan naik maka kepuasan Kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila

Kepemimpinan turun maka kepuasan Kerja akan turun pula.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.010, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai beta 0.227, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo. Artinya Kepemimpinan yang saat ini telah dijalankan oleh para pimpinan di perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo sangat berpengaruh besar dengan tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut, semakin baik metode kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Dengan besar pengaruh sebesar 0,27 atau 22.7% dengan nilai koefisien positif, yang artinya bahwa apabila Kepemimpinan naik maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila

Kepemimpinan turun maka Kinerja Karyawan juga akan turun pula.

Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja adalah sig 0.021, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai beta 0.238, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo. Artinya Budaya organisasi perusahaan yang saat ini dikembangkan dan dijalankan oleh seluruh karyawan di perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo sangat berpengaruh besar dengan Kepuasan Karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Dengan besar pengaruh sebesar 0,238 atau 23.8% dengan nilai koefisien positif, yang artinya bahwa apabila Budaya Organisasi naik maka kepuasan Kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi turun maka kepuasan Kerja akan turun pula

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.005, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai beta 0.237, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo. Artinya Budaya organisasi perusahaan yang saat ini telah diputuskan oleh manajemen dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan di perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo sangat berpengaruh besar dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan maka sebaik baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Dengan besar pengaruh sebesar 0,237 atau 23.7% dengan nilai koefisien positif, yang artinya bahwa apabila Budaya Organisasi naik maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila

Budaya Organisasi turun maka Kinerja Karyawan akan turun pula.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sig 0.000, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai beta 0.494, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo. Artinya Kepuasan Kerja yang saat ini telah diterima dan dirasakan oleh karyawan perusahaan baik disebabkan oleh gaya kepemimpinan karyawan maupun budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo sangat berpengaruh besar dengan Kinerja Karyawan. Semakin karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka sebaik baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Dengan besar pengaruh sebesar 0,494 atau 49.4% dengan nilai koefisien positif, yang artinya bahwa apabila Kepuasan Kerja naik maka Kinerja Karyawan akan

meningkat, dan sebaliknya apabila Kepuasan Kerja turun maka Kinerja Karyawan akan turun pula. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo Sidoarjo.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS dan telah dilakukan uji dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 22.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 18.7%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 22.7%.

Hasil ini sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan bahwa Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan perusahaan PT. Diansari Puri

Plastindo yang saat ini dapat diterima oleh seluruh karyawan dari perusahaan tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan perusahaan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa metode kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan sudah menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Diansari Puri Plastindo sidoarjo.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Diansari Puri Plastindo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji partial (uji T) menggunakan *software* SPSS dan telah dilakukan uji dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh Kontribusi pengaruh secara langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 23.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 11.8%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 23.7%.

Hasil ini sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan bahwa Budaya

Organisasi yang saat ini telah ditetapkan oleh manajemen PT. Diansari Puri Plastindo dan telah dijalankan oleh seluruh karyawan dari perusahaan tersebut sehingga membudaya di masing-masing karyawan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan perusahaan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang diputuskan oleh manajemen dan dijalankan oleh segenap karyawan perusahaan sudah menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Diansari Puri Plastindo Sidoarjo.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Diansari Puri Plastindo Sidoarjo, diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo dengan besaran pengaruh sebesar 37.9%.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo dengan besaran pengaruh sebesar 22.7%.

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo dengan besaran pengaruh sebesar 23.8%.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo dengan besaran pengaruh sebesar 23.7%.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo dengan besaran pengaruh sebesar 49.4%.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo. Dengan nilai Kontribusi pengaruh secara langsung sebesar 22.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung adalah sebesar 18.7%.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Diansari Puri Plastindo. Dengan Kontribusi pengaruh secara langsung sebesar 23.7%, sedangkan Pengaruh tidak langsung sebesar 11.8%.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya seluruh karyawan perusahaan tetap mematuhi standard kerja yang telah ditetapkan oleh

- manajemen perusahaan agar tercipta kinerja yang baik.
2. Sebaiknya antar karyawan perusahaan menjalin komunikasi secara baik dan intens sehingga dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
 3. Sebaiknya karyawan perusahaan mempertahankan sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja.
 4. Sebaiknya karyawan meningkatkan kerja sama antara sesama karyawan baik sesama karyawan dalam satu divisi maupun dengan divisi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- David A.2013.Manajemen Pemasaran Strategi. Edisi Kedelapan. Salemba. Empat. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2010. Manajemen sumber Daya Manusia. Cetak Ke enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- _____, 2014. Manajemen sumber Daya Manusia. Cetak Ke enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Harbani, Pasolong.2013.kepemimpinan Birokrasi. Bandung:CV.alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlambang. 2014. Basic Marketing (dasar-dasar Pemasaran). Yogyakarta.
- Mahmudi,2010. Manajemen keuangan daerah. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mary Coultet.2012.*Management. Twelfth Edition*. United States:Pearson Education Limited.
- _____.2014.*Management. Twelfth Edition*. United States:Pearson Education Limited.
- Marry, 2010. Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta: erlangga.
- _____.Mary, 2012. Manajemen. New jersey: pearson Education.inc.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono, 2009. *Metode penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: alfabeta.
- _____, 2015. *Metode penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: alfabeta.
- Wilson.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.