

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VISI CAKRAWALA PRATAMA

Rusdi Muklis Prasetyo<sup>1\*</sup>, Burhan Stafrezar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya

email: <sup>1)</sup> [rusdimuklisp18@gmail.com](mailto:rusdimuklisp18@gmail.com), <sup>2)</sup> [burhan.stafrezar@stiemahardhika.ac.id](mailto:burhan.stafrezar@stiemahardhika.ac.id)

## Article Info

### Article history:

Received : 09 - 09, 2023

Revised : 15 - 09, 2023

Accepted : 24 - 09, 2023

### Keywords:

Job Satisfaction; Leadership;  
Organizational Culture.

## ABSTRACT

Human resources are pivotal in driving an organization towards its overarching objectives. The inherent rationality and intelligence possessed by individuals have a profound impact on guiding an organization, rendering them indispensable assets for leadership that significantly influence an organization's prosperity. This study is centered on the examination of PT. Visi Cakrawala Pratama. Within this organization, we seek to unravel how specific factors, such as corporate culture and management styles, exert their influence on employee well-being within the workplace, leveraging quantitative research methods and statistical analysis through tools like SPSS and multiple linear regression. This study encompasses 70 participants, representing the entire staff of PT. Visi Cakrawala Pratama, and their insights were collected through an online questionnaire. The results of this research unveil a substantial connection between organizational culture, leadership, and the primary metric of employee job satisfaction at PT. Visi Cakrawala Pratama. The implications of these findings extend to both researchers and practitioners, offering a solid theoretical framework for further exploration into the intricate relationship between organizational culture, leadership styles, and the contentment of employees. This study underscores the critical role that human resources and leadership play in shaping the trajectory of an organization's success.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



### \*Corresponding Author:

Rusdi Muklis Prasetyo  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya  
Email: [rusdimuklisp18@gmail.com](mailto:rusdimuklisp18@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Setiap kelompok membutuhkan sesuatu untuk diusahakan. Beberapa alat yang sudah ada di organisasi bisa membantu Anda mencapainya. Sementara sumber daya manusia perusahaan yakni salah satu asetnya yang paling berharga, mereka juga termasuk satu-satunya sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan dan memajukan organisasi, sumber daya manusia tidak bisa dilebih-lebihkan. Karena rasionalitas dan kemampuan mereka untuk berpikir secara strategis, manusia menjadi pemimpin yang hebat dan akhirnya bertanggung jawab pada keberhasilan ataupun kegagalan organisasi. Yang perlu diperhatikan yakni kapasitas manusia untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan tersebut (Prasetyo et al., 2020). Salah satu indikator dedikasi pekerja terhadap pekerjaannya yakni apakah mereka merasa dihargai atau tidak dalam pekerjaannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Ini diperlukan untuk meningkatkan tingkat efisiensi, kecepatan, kualitas, dan layanan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif atas efektivitas organisasi, melalui pengaruh terhadap sikap, perilaku, serta keterampilan pegawai, dan termasuk salah satu kunci agar pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan yang puas terlihat emosi dan sikap positif, yang membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Reaksi karyawan baik positif maupun negatif akan terlihat dan dirasakan akibat tingkat kepuasan kerja mereka. Jika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka akan lebih antusias untuk datang bekerja setiap hari; jika tidak, mereka mungkin terlibat dalam perilaku menghindar seperti berhenti dari pekerjaan mereka, meminta izin sakit, menyabotase tempat kerja mereka, membuat kesalahan dengan sengaja, menentang atasan mereka, melakukan pemogokan, dan sebagainya (Sari et al., 2012). Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki hubungan positif dengan manajer dan rekan kerja mereka untuk mencapai kebahagiaan kerja (Sutrisno, 2017).

Budaya organisasi termasuk salah satu solusi dari permasalahan ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang (Suparta & Ardana, 2019). Pengertian budaya organisasi bisa diterapkan untuk menilai keberhasilan tujuan, prosedur, dan keluaran organisasi. "Budaya organisasi" yakni "seperangkat keyakinan mendasar yang dianut oleh orang-orang yang bekerja di sana" (Wahab, 2021). Budaya organisasi dibentuk oleh banyak faktor, termasuk kekuatan timnya, keefektifan manajemennya, dan efisiensi proses administrasinya. Apa peran budaya dalam organisasi? Karena kebiasaan yang dipraktikkan di berbagai tingkatan hierarki perusahaan mencerminkan aturan perilaku budaya. Bisnis yang sukses memiliki budaya yang mendorong ekspansi dan realisasi tujuan strategis (Suparta & Ardana, 2019).

Salah satu strategi untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja sebagai penengah utama dari semua operasi perusahaan yakni dengan menginspirasi kepemimpinan yang efektif di pihak mereka yang memegang posisi otoritas (Amirullah et al., 2022). Kelemahan pegawai saat bekerja tak lepas daripada sikap para pemimpinnya dengan peranan sentral pada kehidupan organisasi (Rosyaty & Rusmawan, 2022). Pengaruh seorang pemimpin bisa dirasakan dalam banyak hal, termasuk moral karyawan, kebahagiaan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kesuksesan organisasi. Kepemimpinan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam misinya dengan mempertimbangkan dan menggabungkan semua faktor yang relevan, termasuk orang, alam, lokasi, material, dan waktu. Karena itu, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk keberhasilan kelompok mana pun (Amirullah et al., 2022).

Dari beberapa penelitian terkait seperti yang dilakukan oleh Mukmin & Prasetyo (2021), Pranitasari (2020), Sugiono & Tobing (2021) menyatakan bahwasanya Kepuasan kerja yang dipengaruhi obudaya organisasi serta kepemimpinan. Adapun Kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara parsial, meskipun hal ini bertentangan dengan temuan penelitian (Prasetyo et al., 2020). Terdapat ketidaksesuaian antara ada dan tidak adanya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawannya, sebagaimana ditentukan oleh analisis berbagai penelitian dengan kesimpulan yang bertentangan. Oleh karena itu peneliti di PT. Vision Cakrawala Pratama tertarik untuk mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

Bagi organisasi dimaksud penelitian ini bisa dijadikan dasar dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan menitikberatkan pada faktor budaya dan kepemimpinan, sedangkan bagi pembaca dapat menjadi rujukan (referensi) untuk penelitian selanjutnya yang ditujukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yakni bagaimanakah perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka karena bagaimana perasaan mereka tentang berbagai bagian dari pekerjaan mereka (Prasetyo et al., 2020). (Pranitasari, 2020) mengusulkan definisi kepuasan kerja yang serupa: perasaan positif ahkan negatif individu terkait pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja. Kepuasan kerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai "sikap yang menyenangkan dan penuh kasih terhadap pekerjaan seseorang" (Mukmin & Prasetyo, 2021). Moral yang tinggi, disiplin yang ketat, dan produktivitas staf yakni hasil dari pandangan ini.

Berlandaskan pada beberapa pendapat maka Pengalaman kepuasan kerja setiap orang yakni unik karena banyaknya faktor yang menentukannya. Beberapa faktor ini sangat penting dalam membantu orang menemukan kepuasan dalam karir mereka. Prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, pengembangan profesional, dan kemajuan yakni beberapa indikator kepuasan kerja (Prasetyo et al., 2020).

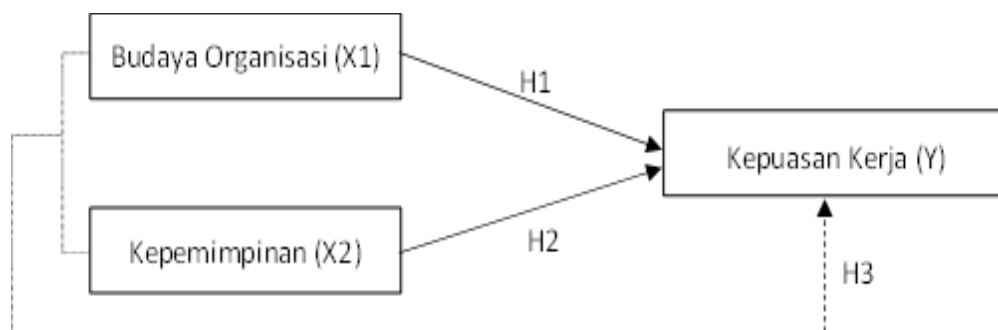
### **2.2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasional yakni seperangkat asumsi, norma, dan praktik bersama yang memberi anggota organisasi landasan bersama untuk mengambil tindakan dan yang membedakan mereka dari yang lain (Mukmin & Prasetyo, 2021). Budaya organisasi menjadi ciri utama yang menentukan sepanjang waktu (Niam

& Syah, 2019). Menurut Mulyadi (2015), budaya organisasi berfungsi sebagai ciri unik dan penyangga terhadap intrusi budaya berbahaya dari luar. Di perusahaan dengan budaya yang kuat, karyawan bertindak sesuai dengan nilai-nilai bersama dan bekerja sama untuk memajukan bisnis. Menurut (Suparta & Ardana, 2019) Indikator budaya organisasi mencakup hal-hal seperti fokus pada hal-hal yang lebih penting, penekanan pada menyelesaikan sesuatu.

### 2.3. Kepemimpinan

Menurut Mukmin & Prasetyo (2021), kepemimpinan yakni “membawa orang bergabung dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dicapai dengan sukses”. Ciri-ciri kepribadian seorang pemimpin meliputi kemampuan untuk memerintah serta memengaruhi individu lainnya agar mau melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab mereka (Mulya & Hamzah, 2022). Kepemimpinan yakni cara memengaruhi perilaku bawahan supaya mau bekerja sama secara produktif guna tercapainya tujuan organisasi. Kapasitas suatu kelompok atau perusahaan untuk berhasil bergantung pada kaliber kepemimpinannya. Melalui kapasitas, ide, dan tindakan inovatif para pemimpin, untuk mewujudkan hasil yang diinginkan bagi organisasi. Hasibuan (2018) Menurut Sari et al. (2012) Indikator gaya kepemimpinan meliputi ketegasan, inspirasi, perintah bawahan, komunikatif, dan akuntabilitas.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah

Hipotesis:

- **H1:** Budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama.
- **H2:** Kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama.
- **H3:** Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama.

### 3. METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yakni menerapkan metodologi penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan diantara variable bebas dengan terikatnya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, kami mengkaji dan menguji hipotesis bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi faktor yang ada hubungannya dengan budaya organisasi serta kepemimpinan. Adapun populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama sejumlah 70 orang.

Sampling Non-Probabilitas, yaitu Teknik Sampling Jenuh, dipakai untuk pengambilan sampel dalam penyelidikan ini. Ketika populasi yang dijadikan sampel kecil, dipakai metode pengambilan sampel yang dikenal dengan “sampling jenuh” (Sugiyono, 2017). Sampel jenuh juga dikenal sebagai sampel sensus, yang diambil dari total populasi. Studi ini memakai ukuran sampel yang sangat representatif untuk menarik kesimpulan konservatif. Menurut justifikasi yang diberikan di atas, 70 partisipan akan dipakai sebagai sampel pada investigasi ini. Data primer dikumpulkan melalui pemberian kuesioner kepada sampel peserta terpilih. Regresi linier berganda dengan tiga pengujian (uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis) dipakai sebagai pendekatan analitik, dengan bantuan software statistik SPSS 25.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil

#### 4.1.1. Uji Instrumen

##### A. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yakni untuk memastikan bahwasanya konsep yang diselidiki diukur secara akurat, dan bukan gagasan lain (Ghozali, 2018). Korelasi momen produk Pearson ( $r$ ), ukuran tingkat kesamaan antara skor pertanyaan dan skor keseluruhan variable yang diamati, dipakai untuk melakukan uji validitas dalam penyelidikan ini. Berikut temuan yang diperoleh dari hasil uji validitas kuesioner:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No. Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	0,883	0,000	Valid
2	0,890	0,000	Valid
3	0,808	0,000	Valid
4	0,860	0,000	Valid

Nilai korelasi Pearson untuk variable budaya organisasi di atas 0,3 pada tingkat signifikansinya  $< 0,05$  seperti yang ditunjukkan di atas, terlihat bahwasanya seluruh item pertanyaan pada variable budaya organisasi yakni valid.”

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)**

No. Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	0,764	0,000	Valid
2	0,808	0,000	Valid
3	0,718	0,000	Valid
4	0,759	0,000	Valid
5	0,812	0,000	Valid

Berlandaskan pada hasil pengujian validitas diatas, Nilai korelasi Pearson untuk variable kepuasan kerja  $>$  Cronbach's alpha untuk variable yang diminati  $> 0,60$ , maka pengujian akan dilanjutkan. Hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,832	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,809	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,812	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, karena nilai Cronbach's Alpha-nya  $> 0,60$  maka variable pada penelitian ini bisa dikatakan kredibel.

#### 4.1.2. Uji Asumsi Klasik

##### A. Normalitas

Dalam mengetahui apakah data berdistribusi normal, maka dilakukanlah uji normalitas. bila nilai  $P > 0,05$ , uji normalitas dianggap valid. Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
<b>N</b>		70
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	.72241220
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.057
	<b>Positive</b>	.036
	<b>Negative</b>	-.057
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.562
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas terlihat bahwasanya ketika uji Kolmogorov- Smirnov dijalankan memakai perangkat lunak SPSS 26.0 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, di mana > 0,05 memenuhi definisi dari apa yang dikenal sebagai distribusi data "normal".

#### B. Multikolinieritas

Sesuai dengan nilai VIF ditentukan oleh uji multikolinieritas yang dilakukan. Multikolinieritas terjadi pada model regresi jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10, tapi multikorelasi tidak terjadi bila nilai VIF < 10. Dan diperoleh hasil:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

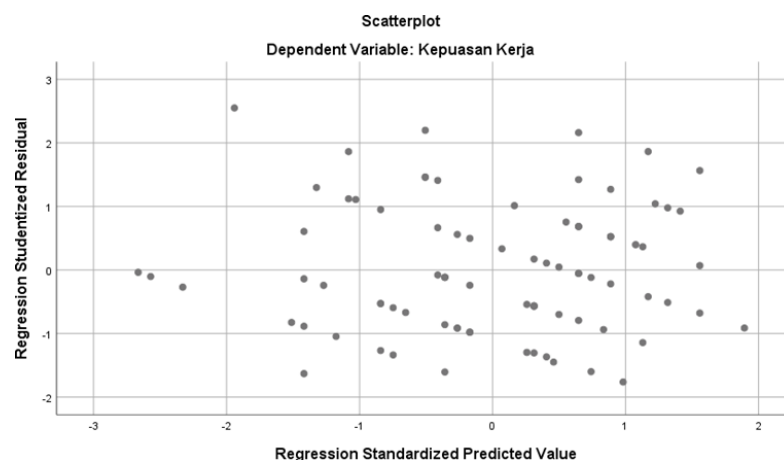
<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.909	1.100
	Kepemimpinan	.917	1.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwasanya nilai VIF semua variable mempunyai nilai VIF lebih dari 10, yang berarti bahwasanya pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini sudah terbebas dari penyimpangan multikolinieritas.

#### C. Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini yakni untuk mengetahui apakah residual pengamatan dalam model regresi yang diberikan memiliki varians yang tidak sama. Meneliti distribusi titik sumbu Y bisa mengungkapkan adanya heteroskedastisitas. Tidak ada bukti heteroskedastisitas jika data terletak di atas dan di bawah sumbu Y. Hasil pengujian bisa dilihat pada gambar berikut di atas.

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis korelasi antara variable dependen (atau dependen) dan beberapa variable independen (atau independen) yakni tujuan analisis regresi linier berganda (Ismanto & Ernawati, 2021). Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara Budaya organisasi dan kepemimpinan PT. Visi Cakrawala Pratama serta kepuasan kerja karyawan. Temuan berikut berasal dari analisis yang dilakukan di SPSS:

**Tabel 6. Perhitungan Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.100	.470		2.338	.000
Budaya Organisasi	.510	.088	.065	2.751	.000
Kepemimpinan	.187	.091	.176	2.040	.001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berlandaskan pada tabel diatas, didapat persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,100 + 0,510X_1 + 0,187X_2 + e$$

Berlandaskan persamaan regresi diatas memiliki arti bahwasanya:

- Nilai konstanta yakni 1,100 yang asalnya dari faktor luar variable bebas, yang mana variable budaya organisasi (X1), dan Kepemimpinan (X2) yang dianggap nol akibatnya besarnya kepuasan kerja (Y) yakni 1,100.
- Variabel budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi positif senilai 0,510, seperti terlihat pada Contoh 2. Arah variable dependen mengalami pergeseran karena hal tersebut. Menjaga variable kepemimpinan (X2) konstan, kami menemukan bahwasanya peningkatan budaya organisasi (X1) bisa menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) senilai 0,510, sedangkan penurunan X1 bisa menyebabkan penurunan Y senilai 0,510.
- Variabel kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi positif senilai 0,187, seperti terlihat pada Contoh 2. Arah variable dependen mengalami pergeseran karena hal tersebut. Dengan asumsi variable budaya organisasi (X1) tetap, peningkatan kepemimpinan (X2) bisa meningkatkan kepuasan kerja (Y) senilai 0,187, sedangkan penurunan kepemimpinan (X2) bisa menurunkan kepuasan kerja (Y) dengan jumlah yang sama.

#### 4.1.3. Uji Hipotesis

##### A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam statistik untuk memverifikasi hipotesis tentang koefisien regresi variable independen (Ghozali, 2018). Jika nilai t estimasi > nilai t tabel dan ambang batas signifikansi < 0,05, maka variable independen memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variable dependennya.

**Tabel 7. Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.100	.470		2.338	.000
Budaya Organisasi	.510	.088	.065	2.751	.000
Kepemimpinan	.187	.091	.176	2.040	.001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji parsial variable budaya organisasi (X1), dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai degrees of freedom ( $df = 70 - 2 = 68$ ), sehingga nilai t tabel yang diperoleh ialah 1,98552. Oleh karena nilai t hitung variable budaya organisasi (X1), dan kepemimpinan (X2) lebih besar dari nilai t tabel ( $t \text{ hitung} > 1,98552$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dipastikan variable budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial memengaruhi kepuasan kerja.

#### B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan guna mengetahui pengaruh variable independen secara simultan (bersama) terhadap variable dependen (Ghozali, 2018). Kriteria uji simultan ialah apabila nilai F hitung  $> F$  tabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwasanya variable independen tersebut secara simultan memengaruhi variable dependen, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 9. Uji Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.642	3	9.547		
Residual	50.100	93	.539	17.722	.000 <sup>a</sup>
<b>Total</b>	<b>78.742</b>	<b>96</b>			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lokasi, Kualitas Produk

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji simultan variable budaya organisasi (X1), dan kepemimpinan (X2) pada kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai degrees of freedom ( $df_1 = k = 2$ ) dan ( $df_2 = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$ ), sehingga nilai F tabel yang diperoleh ialah 3,09. Oleh karena nilai F hitung  $>$  nilai F tabel ( $17,722 > 3,09$ ) serta tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dipastikan variabel budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### C. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama bisa menjelaskan variable dependen.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.343	.73397

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

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berlandaskan tabel di atas disimpulkan bahwa:

- R senilai 0,603 berarti hubungan (*correlation*) diantara variable budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap variable kepuasan kerja (Y) tinggi.
- R square ( $R^2$ ) senilai 0,364 yang berarti belum mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variable dependen rendah yaitu senilai 36.4%.
- Nilai Koefisien Adjusted R Square yakni 34.3%. Hal ini menunjukkan bahwasanya variasi variable kepuasan kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variable budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) sedangkan sisanya 65.7% yakni variable bebas yang lain yang tak dijelaskan pada penelitian ini.

## 4.2. Pembahasan

Hasil t untuk uji signifikansi (uji t) yang dilakukan dengan SPSS terlihat bahwasanya budaya organisasi (X1) memengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan pada taraf 0,000. Adapun Tingkat signifikansinya  $< 0,05$ , dan nilai t hitung 2,751  $>$  t tabel 1,98552, maka hipotesis didukung maka ini menunjukkan bahwasanya variable bahwasanya budaya organisasi secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian ((Suparta & Ardana, 2019; Sutoro et al., 2020; Wahan, 2021) menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh parsial diantara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Maka, hipotesis pertama yang menyebutkan Budaya organisasi secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama teruji kebenarannya, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung 2,040 dengan tingkat

*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama (Rusdi Muklis Prasetyo)*

signifikansinya 0,001. Akibat nilai  $t$  hitung  $2,040 > t$  tabel 1, 98552 dan taraf signifikansinya  $< 0,05$  maka kepemimpinan secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Mukmin & Prasetyo, 2021; Niam & Syah, 2019; Pranitasari & Saputri, 2020) menjelaskan bahwasanya terdapatnya pengaruh parsial diantara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Akibatnya hipotesis kedua Kepemimpinan secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama secara signifikan teruji kebenarannya, sehingga hipotesis kedua diterima.

Berlandaskan pada pengujian simultan (uji  $F$ ) dengan software SPSS, pengaruh daro budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $F$  hitung 17,722 dengan tingkat signifikansinya 0,000. Akibat nilai  $F$  hitung  $17,722 > t$  tabel 3,09 dan taraf signifikansinya  $< 0,05$  maka variable budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kepuasan kerja pada PT. Visi Cakrawala Pratama secara signifikan. Hasil penelitian inidukung penelitian (Kurniawan, 2021; Mukmin & Prasetyo, 2021; Riandi, 2021) menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh simultan diantara budaya organisas dan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan. Akibatnya, hipotesis ketiga budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Visi Cakrawala Pratama secara signifikan teruji kebenarannya, sehingga hipotesis ketiga diterima.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pembahasan adalah bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Visi Cakrawala Pratama. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan memperkuat aspek-aspek budaya organisasi dan kepemimpinan.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian masa depan adalah agar peneliti mempertimbangkan untuk memperluas ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian. Dengan lebih banyak data, penelitian dapat menjadi lebih representatif dan hasilnya dapat lebih dipercaya. Selain itu, peneliti juga sebaiknya menggali lebih banyak sumber referensi untuk mendalami unsur-unsur yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara lebih mendalam. Hal ini akan membantu dalam menyediakan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut..

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, M. D., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan gender stereotype terhadap kinerja (performance) kepala desa perempuan. *KINERJA*, 19(1), 95–101.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. *Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Mulya, S. R., & Hamzah, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 229–251.
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89–95.
- Pranitasari, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (S3)*.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Rosyaty, T., & Rasmawan, C. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Desa Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi (Studi Evaluasi Kebijakan Pemeriksaan Inspektorat Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14746–14759.

- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero*. Udayana University.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 127–139.