

**PENGARUH GAJI, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta)**

Atika Raniyawati¹, Noer Sasongko²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: atikananiya@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: noer.sasongko@gmail.com

Abstract

The globalization encourages companies to improve the quality of employees in order to compete with other companies. Human resources is one important factor in the company. Humans are extremely important in the competition and survival strategies in the short term and long term of an organization. Research on the effects of employee satisfaction is necessary because it will have an impact in the quality of the employees themselves.

The purpose of the research was to examine the influence of salary, organizational commitment, organizational culture, and leadership style on employee job satisfaction partially. Applied regression analysis model to test variables used in this study. Data collected by sharing a list of questions to respondents. 60 respondents from employees CV. Lintas Kreasi Yogyakarta collected by purposive sampling method.

The results of research showed that salary, organizational commitment, organizational culture, and leadership style influence on job satisfaction partially.

Keywords: *salary, organizational commitment, organizational culture, leadership style, and job satisfaction.*

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung daya saing perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Menurut Schuler dan Jackson (2008) bahwa manusia amat penting dalam kompetisi dan strategi bertahan dalam jangka pendek dan jangka panjang suatu organisasi.

Dalam organisasi, hubungan pihak atasan dengan karyawan yang kuat akan sangat bermanfaat dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk membantu bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga harus dipahami dan diimplikasikan oleh karyawan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan, 2011).

B. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (Rivai, 2003: 379).

Ditambahkan pula oleh Handoko (2003), bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerjanya sebagai motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri.

2. Komitmen Organisasi. Dalam Wursanto (2002: 42-43) pengertian organisasi dibedakan menjadi 2, yaitu dalam arti statis dan dalam arti dinamis. Organisasi dalam arti statis merupakan wadah atau tempat kegiatan administrasi dan manajemen berlangsung dengan gambaran yang jelas tentang saluran hirarkhi daripada kedudukan, jabatan wewenang, garis komando, dan tanggungjawab. Sedangkan organisasi dalam arti dinamis berarti organisasi itu tidak hanya sekedar sebagai wadah saja, tetapi juga sebagai sistem kerja sama, sebagai sistem tata hubungan kerja dan sebagai proses pembagian tugas.

Menurut Aranya, dkk, 1982 (dalam Restuningdiah, 2010) komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Budaya Organisasi. Menurut Susanto (dalam Soedjono, 2005:24) berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Williams (2001), budaya organisasi berkaitan dengan keberhasilan organisasi. Budaya oeganisasi berdasarkan pada kemampuan menyesuaikan diri, keterlibatan, misi yang jelas, dan kemandirian, dapat membantu perusahaan mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan. Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002: 217), kepemimpinan adalah proses mendorong, membantu orang lain, untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan bentuk cara penyelesaian masalah pekerjaan melalui individu atau kelompok dan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan perilaku terhadap bawahan (Nahari, 2011).

Menurut Handoko 1984: 299 (dalam Nahari 2011), dimensi kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan orientasi tugas (*task-oriented*), yaitu mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan.
- b. Gaya kepemimpinan orientasi karyawan (*employment-oriented*), yaitu manajer hanya memotivasi karyawan dengan memberi dorongan dalam melaksanakan tugas dan memberi kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan.

5. Kepuasan Kerja. Menurut pendapat Robbins (2009), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, dan sebaliknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik (Rivai, 2003: 478). Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

6. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Mardahleni (2013), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro Distribusi Dan Transportasi) Pada PT. Semen Padang. Pada penelitian ini, yang

menjadi sampel adalah karyawan pada biro distribusi dan transportasi yaitu sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT. Semen Padang.

Wardani (2010) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ud. Pratama . Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Gaji, Kepemimpinan, Sikap Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Seluruh karyawan UD Pratama yang berjumlah 232 orang. Kemudian target populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 175 orang. Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Widyaantari (2013) yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Taurisa dan Ratnawati (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Maruf (2013) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa awal bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional.

Parimita, et al (2013), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. Hasil penelitiannya terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada subdivisi *Transaction Process, Loan Administration* dan *General Branch Administration* Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Yuliasuti dan Bimowati (2013) yang berjudul Analisis Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi penelitian ini sebanyak 86 karyawan. Secara parsial gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaji.

Wibowo (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jepara). Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Hasilnya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Yustiana (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 responden, dengan uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

7. Hipotesis. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan, maka perumusan hipotesisnya adalah:

H1 : Gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 :Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 :Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

2. Sampel dan Metode Sampling. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Cv. Lintas Kreasi Yogyakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa kriteria. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

- a. Karyawan dengan usia minimal 25 tahun.
- b. Bekerja minimal atau lebih dari 1 tahun.

3. Data dan Metode Pengumpulan Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang diisi langsung oleh responden dengan memberi tanda khusus pada alternatif jawaban dalam setiap pertanyaan yang sudah ada. Kuesioner tersebut berupa pertanyaan mengenai gaji dengan 8 item pertanyaan yang diadopsi dari Wijayanti, 2009 (dalam Yustiana, 2014), komitmen organisasi dengan 6 item pertanyaan yang diadopsi dari Andini, 2006 (dalam Yustiana, 2014), budaya organisasi dengan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari Kim Wai, 1998 (dalam Taurisa, 2012), gaya kepemimpinan dengan item 10 pertanyaan yang diadopsi dari Gibson, tanpa tahun (dalam Pramudia, 2012), dan kepuasan kerja dengan 10 item pertanyaan yang diadopsi dari Rivai, 2003 (dalam Wibowo, 2012).

4. Variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen berupa gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

5. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas, digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas, dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan jika menghasilkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas, digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Apabila signifikansi $> 5\%$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi $< 5\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal (Kuncoro, 2001: 110).

2) Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Kuncoro, 2001: 112). Apabila nilai signifikan yang diperoleh lebih dari 0,50 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dengan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* $> 0,1$ (Kuncoro, 2001: 114).

d. Regresi Linear Berganda. Menurut Mudrajad Kuncoro (2001: 93) pengujian data menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen (gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Bentuk persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1.GJ + \beta_2.KO + \beta_3.BO + \beta_4.GP + e$$

Dimana :

KK = kepuasan kerja

α = konstanta

GJ = gaji

β_1 = koefisien gaji

KO = komitmen organisasi

β_2 = koefisien komitmen organisasi

BO = budaya organisasi

β_3 = koefisien budaya organisasi

GP = gaya kepemimpinan

β_4 = koefisien gaya kepemimpinan

e = *error*

e. Uji Hipotesis

1) **Uji Koefisien determinasi (R²)** digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R² semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R² mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2001: 100).

2) **Uji F**, untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas/dependen terhadap variabel independen (Kuncoro, 2001: 98). Kriteria pengujiannya dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, bila F hitung < F tabel, variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel independen dan sebaliknya. Atau berdasarkan probabilitas, jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya.

3) **Uji t**, digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdapat hubungan atau tidak (Kuncoro, 2001: 97). Apabila diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) maka H₀ ditolak (signifikan), artinya bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. **Statistik Deskriptif.** Berdasarkan kriteria pengambilan sampel yang telah ditetapkan, maka diperoleh 63 karyawan yang terpilih menjadi sampel. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Populasi karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta.	73
Karyawan tidak memenuhi kriteria.	10
Total sampel karyawan diberikan angket	63
Angket yang tidak kembali	3
Angket yang kembali dan digunakan penelitian	60

Sumber: Data yang diolah peneliti.

Berdasarkan hasil pengembalian kuesioner tersebut, selanjutnya diolah dan diuji dengan program SPSS 17.00 yang hasilnya dapat terlihat pada Tabel 2 sampai Tabel 4.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	42	70
Perempuan	18	30
Total	60	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel 3. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30 tahun	18	30
31 – 35 tahun	27	45
> 35 tahun	15	25
Jumlah	60	100

Sumber :Data yang diolah

Tabel 4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 5 tahun	28	46,7
6 - 10 tahun	24	40
≥ 11 tahun	8	13,3
Jumlah	60	100

Sumber :Data yang diolah

2. Uji Validitas. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel 5 sampai tabel 9.

Tabel 5. Validitas Instrumen untuk Gaji

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
GJ1	0,328	0,254	Valid
GJ2	0,605	0,254	Valid
GJ3	0,667	0,254	Valid
GJ4	0,750	0,254	Valid
GJ5	0,676	0,254	Valid
GJ6	0,682	0,254	Valid
GJ7	0,749	0,254	Valid

GJ8	0,676	0,254	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Tabel 6. Validitas Instrumen untuk Komitmen Organisasi

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KO1	0,778	0,254	Valid
KO2	0,538	0,254	Valid
KO3	0,772	0,254	Valid
KO4	0,701	0,254	Valid
KO5	0,301	0,254	Valid
KO6	0,684	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Tabel 7. Validitas Instrumen Untuk Variabel Budaya Organisasi

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
BO1	0,789	0,254	Valid
BO2	0,811	0,254	Valid
BO3	0,691	0,254	Valid
BO4	0,639	0,254	Valid
BO5	0,628	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Tabel 8. Validitas Instrumen Untuk Variabel Gaya kepemimpinan

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
GP1	0,743	0,254	Valid
GP2	0,604	0,254	Valid
GP3	0,788	0,254	Valid
GP4	0,680	0,254	Valid
GP5	0,644	0,254	Valid
GP6	0,465	0,254	Valid
GP7	0,558	0,254	Valid
GP8	0,768	0,254	Valid

GP9	0,767	0,254	Valid
GP10	0,363	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Tabel 9. Validitas Instrumen Untuk Kepuasan Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,565	0,254	Valid
KK2	0,694	0,254	Valid
KK3	0,674	0,254	Valid
KK4	0,655	0,254	Valid
KK5	0,378	0,254	Valid
KK6	0,565	0,254	Valid
KK7	0,694	0,254	Valid
KK8	0,674	0,254	Valid
KK9	0,655	0,254	Valid
KK10	0,691	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

3. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji	0,757	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,754	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,781	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,774	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,748	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Dari Tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel baik Gaji, Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja adalah reliabel karena mempunyai nilai $\alpha_{cronbach} > 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 11 sampai tabel 13.

Tabel 11. Hasil Pengujian normalitas

Keterangan	Kolmogorov-Smirnov	Asymp Sign (2-tailed P)	p-Value	Kondisi
Undstandardized residual	0,772	0,591	P > 0,05	Normal

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari Undstandardized residual ternyata lebih besar dari α ($0,591 > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 12. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
1	GJ	4,189	0,239	Tidak terjadi multikolinieritas
2	KO	2,782	0,359	Tidak terjadi multikolinieritas
3	BO	4,620	0,216	Tidak terjadi multikolinieritas
4	GK	4,826	0,207	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber :Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	β	Kesimpulan
GJ	0,05	0,179	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
KO	0,05	0,862	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
BO	0,05	0,412	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
GK	0,05	0,519	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

5. Regresi Linear Berganda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14. Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel penelitian

Keterangan	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,450	1,825
Gaji	0,292	0,098
Komitmen organisasi	0,297	0,112
Budaya organisasi	0,410	0,176
Gaya kepemimpinan	0,321	0,103

Sumber : Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel IV.14 secara sistematis dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$KK = 5,450 + 0,292 GJ + 0,297 BO + 0,410 KO + 0,321 GP + e$$

Koefisien variabel gaji sebesar 0,292, koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel gaji terhadap Kepuasan kerja sebesar koefisien regresinya yaitu 0,292. Artinya apabila gaji naik 1 point maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,297, koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar koefisien regresinya yaitu 0,297. Artinya apabila komitmen organisasi naik 1 point maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien variabel Budaya organisasi sebesar 0,410, koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sebesar koefisien regresinya yaitu 0,410. Artinya apabila Budaya organisasi naik 1 point maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,321. koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja sebesar koefisien regresinya yaitu 0,321. Artinya apabila Gaya kepemimpinan naik 1 point maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,878, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel gaji, variabel komitmen organisasi, variabel budaya organisasi, variabel gaya kepemimpinan) menjelaskan variasi kepuasan kerja di CV. Lintas Kreasi Yogyakarta sebesar 87,8% dan 12,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 106,941, angka tersebut berarti F_{hitung} ≥ F_{tabel}. Hasil pengujian dapat dilihat juga signifikansi 0,000 ≤ 0,05, hal ini menunjukkan model penelitian yang fit.

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,987	2,004	0,004	signifikan
Gaji	2,987	2,004	0,004	signifikan
Komitmen organisasi	2,658	2,004	0,010	signifikan
Budaya organisasi	2,330	2,004	0,023	Signifikan
Gaya kepemimpinan	3,113	2,004	0,003	Signifikan

Sumber : Pengolahan Menggunakan Program SPSS Versi 17.00

Dari hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara individu karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

6. Pembahasan

Gaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Marwansyah & Mukaram (dalam Widyaantari, 2013) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Sehingga ada hubungan dan pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja (Mardahleni, 2013; Wardani, 2010; Widyaantari, 2013; dan Yustiana, 2014). Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima hasil kerja kerasnya sehingga akan memperbaiki kinerjanya untuk perusahaan. Dengan adanya gaji tersebut, akan memberikan suatu ikatan antara karyawan dengan perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi diri karyawan tersebut.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian Angel dan Perry 1981 (dalam Kurniawan, 2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen itulah yang menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan dirasa akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih giat dan karyawan lebih loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan mendapatkan kepuasan yang lebih, karena karyawan tersebut akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya membawa keuntungan bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maruf (2013) dan Yustiana (2014) mengungkapkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa, et al (2012) dan Parimita, et al (2013) mengungkapkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adanya budaya dalam organisasi akan mengikat operasional perusahaan, sehingga karyawan akan berperilaku sesuai budaya yang sudah ada. Budaya atau

standarisasi inilah yang akan membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Menurut Wallace 1983 (dalam Setiyowati, et al, 2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dan hasil kerja tergantung kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Adanya kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dipegang oleh individu dan perusahaan akan memberikan hasil yang menguntungkan seperti tingginya kepuasan kerja, rendahnya keinginan meninggalkan perusahaan, dan rendahnya tingkat turnover.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan adanya kesamaan yang dilakukan Wardani (2010) dan Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau keadaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya pegawai yang mempersepsikan atasannya sebagai atasan yang mampu memberikan inspirasi, memberikan teladan, menghargai prestasi kerja dan memberikan reward atau hadiah atas prestasi kerja yang membanggakan maka mampu membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans 1995 (dalam Uzlah, 2011) kepuasan kerja merupakan hasil pengalaman seseorang terhadap pekerjaan, gaji, peluang promosi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Artinya pegawai yang mempersepsikan atasannya sebagai atasan yang dapat memberikan imbalan atas usaha pegawai, menghargai prestasi kerja pegawai dan mengawasi pelaksanaan tugas.

E. KESIMPULAN

1. Simpulan. Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Gaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti dari hasil uji t sebesar $2,987 > t_{tabel} 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti dari hasil uji t sebesar $0,658 > t_{tabel} 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti dari hasil uji t sebesar $2,330 > t_{tabel} 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti dari hasil uji t sebesar $3,113 > t_{tabel} 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan adjusted R^2 sebesar 0,878, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel gaji, variabel komitmen organisasi, variabel budaya organisasi, variabel gaya kepemimpinan) menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 87,8% dan 12,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

2. Keterbatasan Penelitian. Penulis menyadari Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki keterbatasan.

a. Keterbatasan jumlah sampel penelitian yang terbatas yaitu hanya 60 sampel dari karyawan CV. Lintas Kreasi sehingga ukuran penelitian ini belum luas.

b. Keterbatasan penggunaan metode *survey* yaitu bahwa peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, sehingga kemungkinan jawaban responden tidak sesuai dengan karakteristik responden. Hal ini mengakibatkan hasil penelitian tidak sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya.

3. Saran. Dari simpulan yang diambil dan keterbatasan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

a. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menambah jumlah sampel dan memperluas daerah penelitian yaitu tidak terbatas pada 1 perusahaan.

b. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat memperbaiki instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga lebih akurat dalam menangkap fenomena dan karakteristik responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Heidjrahman, dan S. Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif*. AMP YKPN. Yogyakarta.
- Kurniawan, M.R.N. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nahari. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. FE UMS, Surakarta.
- Restuningdiah, Nurika. 2010. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Malang.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana: Jakarta.
- Robbins, Stephen P -Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Schuler & Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Erlangga: Jakarta.
- Setiyowati, R. Baraba dan E.M. Utami. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Muhammadiyah Di Kabupaten Purworejo. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7 No 1: 22-47*. Universitas Kristen Petra: Surabaya.
- Taurisa, C.M dan I. Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Uzlah, S.M. 2011. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Mekar Baru. Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Wardani, A.K. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ud. Pratama. Penelitian. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Widyaantari, D.A. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *Naskah Publikasi*. Fakultas Psikologi. UMS. Surakarta.
- Williams, Chuck. 2001. *Manajemen (Terjemahan)*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Wursanto, Drs.Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Yustiana, Shiella. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. FEB UMS. Surakarta.
- Wibowo. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jepara). *Skripsi*. Surakarta. FEB UMS.
- Mardahleni. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro Distribusi Dan Transportasi) Pada Pt. Semen Padang. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1 : 9-15*.
- Maruf, A.A, D.T Tikson, M Thahir Haning. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar. Litbang Yayasan Indonesia Bersih Adminstrasi Pembangunan Fak. Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik. Universitas Hasanuddin.

Parimita, Widya, A.W Handaru dan W.H Prayuda. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.