

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(STUDI PADA KAFE BASABASI YOGYAKARTA)**

MOH.SABIT

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : mohsabit13@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian 55 karyawan pada Kafe BasaBasi Yogyakarta. Sampel dari penelitian adalah semua karyawan tetap yang berjumlah 55 orang. Metode pengambilan data dengan kuesioner dengan alat analisis menggunakan regresi berganda. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 34.683 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of democratic leadership style on employee job satisfaction, organizational culture on employee job satisfaction, motivation on employee job satisfaction, work environment on employee job satisfaction, and democratic leadership style, organizational culture, motivation and work environment on. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in the study was 55 employees at the BasaBasi Cafe in Yogyakarta. The sample from the study were all permanent employees totaling 55 people. The method of data collection with a questionnaire with an analysis tool using multiple regression. The Democratic Leadership Style has a positive effect on Job Satisfaction with a significant value $p < 0.05$. Organizational culture has a positive effect on employee job satisfaction with a significant value $p < 0.05$. Motivation has a positive effect on job satisfaction with a significant value $p < 0.05$. The work environment has a positive effect on job satisfaction with a significant value $p < 0.05$. Variables of democratic leadership style, organizational culture, motivation and work environment simultaneously influence job satisfaction. This is evidenced by the value of f count of 34.683 with a probability of 0.000 where the number is significant because ($p < 0.05$).

Keywords: Style of Democratic Leadership, Organizational Culture, Motivation and Environment Against Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai suatu tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten, mempunyai kinerja yang bagus dan disiplin yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. sumber daya manusia dapat menjadi sebuah kunci kesuksesan khususnya usaha warung kopi yang memiliki konsep dan strategi yang berbeda dengan usaha warung kopi lainnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan bagian penggerak suatu usaha untuk menjalankan tugas yang memiliki potensi untuk berkembang dan secara aktif dapat mendorong karyawan dalam memenuhi tujuan usaha yang merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang baik dan handal dalam mencapai visi dan misinya. Usaha warung kopi di yogyakarta khususnya kafe BasaBasi yang diresmikan pada dan dibuka pada bulan november 2017 yang beralamat di Jl. Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul, Daerah istimewa yogyakarta. Yang merupakan kafe yang masih belum lama berdiri, tetapi bisa menjadi kafe yang banyak diminati oleh kalangan mahasiswa serta para pecinta kopi lainnya karena memiliki konsep kafe yang cukup bagus sehingga minat konsumen semakin tinggi. Dalam hal ini kafe BasaBasi harus di dukung dengan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial sebagai penentu tercapainya kesuksesan dalam suatu usaha. Usaha warung kopi di yogyakarta khususnya kafe BasaBasi yang diresmikan pada dan dibuka pada bulan november 2017 yang beralamat di Jl. Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul, Daerah istimewa yogyakarta. Yang merupakan kafe yang masih belum lama berdiri, tetapi bisa menjadi kafe yang banyak diminati oleh kalangan mahasiswa serta para pecinta kopi lainnya karena memiliki konsep kafe yang cukup bagus sehingga minat konsumen semakin tinggi. Dalam hal ini kafe BasaBasi harus di dukung dengan adanya faktor sumber daya manusia yang baik dan potensial sebagai penentu tercapainya kesuksesan dalam suatu usaha.

TINJAUAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins dalam (Haryono, Tri, Fathoni, & Yugusna, 2016) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani dalam (Wardani, Djaelani, & Salim, 2017) diantaranya adalah Keputusan dibuat bersama, Menghargai potensi setiap bawahannya, Mendengar kritik/saran dan Melakukan kerjasama.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno dalam (Esthiningtyas, Murtini, & Rahmanto, 2007) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam (Sagita, 2018) sebagai berikut Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi terhadap tim, Keagresifan dan Kemampuan.

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi merupakan hal penting bagi pemimpin, karena pemimpin harus berperilaku tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan

tujuan perusahaan, motivasi tidak dapat diukur dan diamati secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak Handoko dalam (Zunaidah & ArifBudiman, 2006). Sedarmayanti dalam (Naa, 2017) mengatakan ada beberapa indikator motivasi, yaitu sebagai berikut Gaji, Supervisi, Kebijakan dan Administrasi, Hubungan kerja, Kondisi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju, Pengakuan atau penghargaan, Keberhasilan dan Tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja setiap harinya. Dalam hal ini terdapat pendapat Menurut Nuraini dalam (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014) Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Siska, 2013) adalah sebagai berikut Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/suhu udara ditempat kerja, Kelembapan udara ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja dan Keamanan ditempat kerja.

Kepuasan Kerja

Husain Umar dalam (Rita, 2017), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atau pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.” Menurut Hasibuan dalam (Siska, 2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak factor antara lain .Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat sebab akibat atau di sebut hubungan kausal. Hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat terhadap variabel lainnya (Gendro Wiyono dalam (Cardiologia et al., 2018). Untuk memperjelas batasan variable sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja.

Populasi adalah generalisasi (baca: penyamarataan) yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono dalam (Lienard, 2008). Jumlah populasi keseluruhan karyawan adalah sebanyak 55 orang yang merupakan jumlah sampel dengan tehnik pengambilan sampel dengan sensus. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan kuesioner dengan alat analisis menggunakan regresi berganda. Tehnik analisi menggunakan regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja
A	= Konstanta
X1	= Gaya Kepemimpinan Demokratis
X2	= Budaya Organisasi
X3	= Motivasi
X4	= Lingkungan Kerja
b1,b2,b3,b4	= Koefisien regresi
e	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	47	85
Perempuan	8	15
Total	55	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan kafe Basabasi yang berada di Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 47 responden (85,5%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
17-25 Tahun	34	62
26-30 Tahun	17	31
> 30 Tahun	4	7
Total	55	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan kafe Basabasi yang berada di Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 17-25 tahun yaitu sebanyak 34 responden (61,8%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMP	19	35
SMA	34	61
S1	2	4
Total	55	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan kafe Basabasi yang berada di Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA yaitu sebanyak 34 responden (61,8%)..

**Hasil Analisis Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Tabel 4.6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74824815
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.039
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,993 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.437	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Budaya Organisasi	0.623	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi	0.423	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Lingkungan Kerja	0.550	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Multikolineartias

Tabel 4.8. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.582	1.717	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.545	1.835	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0.633	1.581	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.459	2.181	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: hasil olah data 2019

Uji validitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	X1.1	0.900	0,266	Valid
	X1.2	0.893	0,266	Valid
	X1.3	0.886	0,266	Valid
	X1.4	0.882	0,266	Valid
	X1.5	0.844	0,266	Valid

Budaya Organisasi	X2.1	0.831	0,266	Valid
	X2.2	0.819	0,266	Valid
	X2.3	0.740	0,266	Valid
	X2.4	0.760	0,266	Valid
	X2.5	0.786	0,266	Valid
	X2.6	0.779	0,266	Valid
	X2.7	0.774	0,266	Valid
	X3.1	0.745	0,266	Valid

Motivasi	X3.2	0.874	0,266	Valid
	X3.3	0.844	0,266	Valid
	X3.4	0.869	0,266	Valid
	X3.5	0.785	0,266	Valid
	X3.6	0.755	0,266	Valid

Lingkungan Kerja	X2.1	0.744	0,266	Valid
	X2.2	0.913	0,266	Valid
	X2.3	0.920	0,266	Valid
	X2.4	0.883	0,266	Valid
	X2.5	0.866	0,266	Valid
	X2.6	0.739	0,266	Valid
	X2.7	0.688	0,266	Valid

Kepuasan Kerja	Y.1	0.919	0,266	Valid
	Y.2	0.949	0,266	Valid
	Y.3	0.907	0,266	Valid
	Y.4	0.919	0,266	Valid
	Y.5	0.949	0,266	Valid

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 55 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja yang diajukan untuk responden karyawan kafe Basabasi yang berada di Sorowajan Baru, Banguntapan, Bantul adalah valid karena dilihat dari nilai r -hitung $>$ r -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.928	Reliabel
Budaya Organisasi	0.896	Reliabel
Motivasi	0.896	Reliabel

Lingkungan Kerja	0.922	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.959	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dari 55 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,928, Budaya Organisasi sebesar 0,896, Motivasi sebesar 0,896, Lingkungan Kerja sebesar 0,922 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,959, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Hasil Analisis Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74824815
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.039
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,993 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.437	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Budaya Organisasi	0.623	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi	0.423	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Lingkungan Kerja	0.550	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.582	1.717	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.545	1.835	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0.633	1.581	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.459	2.181	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-2.274			
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.337	3.831	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi	0.181	2.325	0.024	Signifikan
Motivasi	0.191	2.049	0.046	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.212	2.534	0.014	Signifikan
F hitung	34.683			
Sig F	0,000			Signifikan
Adjusted R Square	0,714			

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = -2.274 + 0.337X_1 + 0.181X_2 + 0.191X_3 + 0.212X_4 + e$$

Konstanta = -2.274 Artinya jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja sebesar -2.274 satuan.

$b_1 = 0.337$ Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.337 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$b_2 = 0.181$ Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.181 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$b_3 = 0.191$ Artinya jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.191 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$b_4 = 0.212$ Artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.212 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja”.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,024 ($0,024 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja”.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,046 ($0,046 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja”.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,014 ($0,014 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a4} diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja”.

Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.9 diperoleh F hitung sebesar 34.683 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dapat membuktikan H_{a5} diterima.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,714, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 71,4% sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.831 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardana dkk. Dalam (Sagita, 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola perilaku mempengaruhi yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.325 dengan probabilitas 0,024 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Budaya organisasi yang

kondusif dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan organisasi Setiawan dalam (Suartana, 2014).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.049 dengan probabilitas 0,046 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basthoumi Muslih dalam (Koesmono, 2005) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan serta motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.534 dengan probabilitas 0,014 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Menurut Purnomo (Mada Adi dan Putra, 2011), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 34.683 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Menurut Robbins dalam (Ltas, Dan, & Pendidikan, 2015) salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja para anggotanya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan $p < 0,05$, Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $p < 0,05$, Variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 34.683 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Saran Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja. Dan saran bagi Peneliti selanjutnya Pagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan secara lebih luas tentang indikator kepuasan kerja serta dampaknya bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, Tri, A., Fathoni, A., & Yugusna, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 1–23.
- Koesmono, H. T. (Universitas K. W. M. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan*

Kewirausahaan, 7(2), 162–179. Retrieved from

- Ltas, F., Dan, K., & Pendidikan, I. (2015). *PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDO ACIMATMA Tbk KEMIRI KEBAKKRAMAT KARANGANYAR TAHUN 2015*.
- Mada Adi dan Putra, Y. S. P. (2016). (2011). *1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. (Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra)*. 1–20.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan(Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A1
- Rita, L. D. P. C. V. P. K. L. (2017). *Job Satisfaction (a Study in the Local Office of Plantations North Sulawesi*. 5(2), 1664–1673.
- Sagita, A. A. (2018). *DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. 57(1).
- Siska. (2013). *Indikator Lingkungan Kerja*. 11–34. Retrieved from [http://repository.uin-suska.ac.id/4062/4/BAB II.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/4062/4/BAB%20II.pdf)
- Suartana, N. M. R. S. I. W. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pencapaian keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah sebuah prestasi manajemen . Penilaian kinerja perus. *E-Jurnal Akuntansni Universitas Udayana*, 1, 17–32. <https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>
- Wardani, I. K., Djaelani, A. K., & Salim, M. A. (2017). Prodi manajemen. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 000(November 2016), 124–135.
- Zunaidah, & ArifBudiman, A. N. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *European Heart Journal*, 28(12), 1407–1408.