

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRISTAR MANDIRI SERANG

Didi Wandi¹

¹ Universitas Faletahan Serang Banten

Corresponden Author: didiwandi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan karyawan, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan karyawan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Tristar Mandiri di Kota Serang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tristar Mandiri yang berjumlah 34 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang, hipotesis kedua diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,572 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang, hipotesis ketiga diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,833 > 3,305$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini pada hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang. Hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang. Hipotesis ketiga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan bentuk kepemimpinan dimana atasan harus meminta ide dan saran dari bawahan dan mengundang Kepuasan karyawan dalam keputusan yang secara langsung mempengaruhi pegawai, ciri-ciri kepemimpinan partisipatif bahwa setiap keputusan diambil melalui diskusi bersama pihak-pihak yang terkait dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat sejauh hal itu sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini membuat pegawai lebih merasa memiliki dan melakukan apapun untuk mendukung dan bekerja sebaik-baiknya demi mencapai kualitas kerja yang diharapkan organisasi.

Iklm organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi dalam organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dari fasilitas organisasi. Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklm organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi perusahaan adalah rendahnya Kepuasan kerja karyawan, faktor penyebab adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan karyawan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner karyawan dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya Kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Pimpinan karena hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi perusahaan telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pemimpin kurang memperhatikan aspirasi bawahan; Pimpinan kurang menerima saran dan bawahan; Disinyalir penurunan iklm organisasi sehingga karyawan membentuk kelompok sendiri dan juga ada karyawan yang menyendiri; Disinyalir iklm organisasi yang belum kondusif, dan Disinyalir masih terdapat karyawan yang tidak masuk mengajar tanpa alasan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang?
2. Apakah terdapat pengaruh iklm organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklm organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.
2. Mengetahui pengaruh iklm organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklm organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pendapat dari Suwatno dan Priansa (2011: 166) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Badeni (2013: 151) pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada bawahan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif.

Berdasarkan definisi menurut para ahli disimpulkan gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi,

menumbuhkan loyalitas, dan Kepuasan para bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang besar.

Menurut Badeni (2013:151) pemimpin yang demokratis atau partisipatif adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan.

Indikator gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- a. Pendelegasian wewenang terdesentralisasi (mengalokasikan wewenang kepada bawahannya)
- b. Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan
- c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah
- d. Berorientasi pada hubungan
- e. Asumsi pada karyawan dapat bekerja sama dan bermoral
- f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan

Iklim Organisasi

Pendapat dari Simamora (2011:34) mendefinisikan iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Selanjutnya Darodjat (2015: 85) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik organisasi yang dipersepsikan kondisi internal suatu organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi untuk mencari penyebab perilaku negative yang muncul pada organisasi.

Pendapat dari Suharsaputra (2013:82) iklim organisasi yang baik dapat diketahui dari indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
- b. Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok
- c. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- d. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e. Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Kepuasan Kerja

Kemudian Mangkunegara (2013:117) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Sementara Menurut Sopiah (2008: 170) Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti Kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat Kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat Kepuasan yang dirasakan.

Pendapat dari Sutrisno (2014:80) bahwa indikator yang mempengaruhi Kepuasan kerja dan dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut hipotesis berasal dari kata *hupo* yang artinya sementara/lemah kebenarannya, dan *thesis* yang artinya pertanyaan/teori. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2014:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.
- Hipotesis 2 Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.
- Hipotesis 3 Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara

random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2014: 22) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini yaitu bertempat di PT. Tristar Mandiri Kota Serang. Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini, yakni selama 1 (satu) bulan yaitu pada tanggal 01 – 31 November 2021.

Subjek Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tristar Mandiri Kota Serang berjumlah 34 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling dalam pengambilan sampel yang ada di lapangan atau objek penelitian peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel atau teknik sampling dengan suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi.

Sedangkan metodenya adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian di atas, maka populasi sekaligus sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 34 karyawan pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel-variabel tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No. Item	Skala
Gaya kepemimpinan partisipatif (X ₁) (Badeni, 2013:151)	1) Pendelegasian wewenang terdesentralisasi	1	Ordinal
	2) Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan	2	
	3) Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah	3	
	4) Berorientasi pada hubungan	4	

	5) Asumsi pada karyawan dapat bekerja sama dan bermoral	5	
	6) Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan	6	
Iklim Organisasi (X ₂) (Suharsa putra, 2013 : 82)	1) Tanggung jawab	1	Ordinal
	2) Identitas	2	
	3) Kehangatan	3	
	4) Dukungan	4	
	5) Konflik	5	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (Sutrisno, 2014:80)	1) Faktor psikologis	1	Ordinal
	2) Faktor sosial	2	
	3) Faktor fisik	3	
	4) Faktor finansial	4	

Sumber: Data Primer

Instrumen Penelitian

Skala pengukuran dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala *Likert*. "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Dengan Skala *Likert* ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Pada prosedur Skala *Likert* ini sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban sebagai berikut:

Tabel 2
Bobot Skala *Likert*

Alternatif	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2010:133

Cara pengumpulan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan pada responden yang akan diteliti untuk diisi. Dalam penelitian ini kuesioner diserahkan langsung kepada responden di lokasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca dan mempelajari literatur, laporan atau tulisan ilmiah, catatan kuliah dan agenda atau file perpustakaan yang semuanya memiliki kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beragam pernyataan secara lisan atau langsung seputar topik permasalahan yang sedang diteliti.

- b. Pengamatan (*Observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- c. Angket (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap variabel *dependent* yaitu Kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan program SPSS 21, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.782	10.329		.266	.789
1 Gaya Kep. Part (X1)	.275	.113	.334	2.433	.021
Iklim Org (X2)	.669	.146	.828	4.572	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.22 maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,782 + 0,275X_1 + 0,669X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta = 2,782 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan iklim organisasi (X_2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Kepuasan kerja (Y) sebesar 2,782 satuan.
2. Harga koefisien $b_1 = 0,275$ berarti bahwa, apabila nilai X_1 (Gaya kepemimpinan partisipatif) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 satuan.
3. Harga koefisien $b_2 = 0,669$. Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai X_2 (Iklim organisasi) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (Kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar 0,696 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.396	2.90907

a. Predictors: (Constant), Iklim Org (X2), Gaya Kep. Part (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,433. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi mempengaruhi sebesar 43,3% terhadap Kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis 1

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 memberikan t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif pada tabel dibawah ini.

Tabel 4

Uji t (Parsial) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.782	10.329		.266	.789
1 Gaya Kep. Part (X_1)	.275	.113	.334	2.433	.021
Iklim Org (X_2)	.669	.146	.828	4.572	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji t pada hipotesis gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,433 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($34-2 = 32$) diperoleh sebesar 2,037 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 memberikan t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (X_2) dan Kepuasan kerja (Y) pada tabel dibawah ini.

Tabel 5

Uji t (Parsial) Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.782	10.329		.266	.789
1 Gaya Kep. Part (X_1)	.275	.113	.334	2.433	.021
Iklim Org (X_2)	.669	.146	.828	4.572	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji t pada hipotesis iklim organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 4,572 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($34-2 = 32$) diperoleh sebesar 2,037 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,572 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Pengujian Hipotesis 3

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y), maka dilakukan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Uji F (Simultan) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.274	2	100.137	11.833	.000 ^b
Residual	262.344	31	8.463		
Total	462.618	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Org (X_2), Gaya Kep. Part (X_1)

Berdasarkan tabel 4.26 hasil uji t pada hipotesis iklim organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 11,833 dan F_{tabel} pada Derajat Kebebasan (dk) = $n-k-1$ atau $34-2-1 = 31$ sebesar 3,305 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,833 > 3,305$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan gaya

kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis 1 pada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jiputra (2019) dan Setiawan (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian pada hipotesis 2 pada pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang. diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,572 > 2,037$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sonedi (2016), Oktapiani, et.al (2018) serta Hutagalung dan Ritonga (2018) yang menyatakan hasil penelitiannya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis 3 terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang. diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,833 > 3,305$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syahier, et.al (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya secara simultan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi signifikan mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang..
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.
3. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tristar Mandiri Kota Serang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

Saran Praktis

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, maka perlu diperhatikan oleh Pimpinan bahwa keputusan-keputusan yang dibuat secara partisipatif dapat mendukung Kepuasan kerja. Adanya komunikasi dua arah yang terjalin antara pimpinan dan bawahan (karyawan) harus selalu diperhatikan, misalnya dengan menjaga kualitas pendidikan demi meningkatkan peserta didik yang handal dan kompeten.
2. Pada Iklim organisasi karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja diharapkan mampu akrab dalam berdiskusi, selalu bekerja sama dengan semangat, dan selalu berteman baik dengan siapa pun agar proses pekerjaan berjalan dengan baik.

3. Bagi Pimpinan berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk memberikan peningkatan Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku karyawan di perusahaan melalui aplikasi berbagai konsep keilmuan dan pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan lagi. Iklim organisasi perlu selalu dijaga melalui peningkatan semangat kerja dan moral kerja karyawan melalui kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kemanusiaan, sehingga Kepuasan kerja karyawan dapat berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

Saran Akademis

1. penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh Kepuasan kerja misalnya kompensasi karyawan, motivasi kerja lingkungan kerja, promosi jabatan dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber: Buku-Buku

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Danim, Sudarwan. 2008. *Beban kerja Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Darodjat, A. T. 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP., Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama, Bandung.
- Priansa, et. al., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Rivai & Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi-2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rozi, Achmad, 2018, *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit Desanta Publisher, Serang
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta
- Soetopo, H., 2010, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Edisi Kesepuluh)*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar, 2013. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sunarsi, Denok. Rozi, Achmad. 2020 *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Cetakan Pertama, Desanta Publisher
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuri, 2014. *Kepemimpinan Partisipatif Dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Winata, 2013, *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yukl, Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Ke 5, Jakarta: PT. Indeks.

Sumber : Jurnal

- Hutagalung, Inge dan Ritonga, Rajab, 2018, Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi, *Jurnal Kajian Komunikasi*, Volume 6, No. 2.
- Jiputra. Juan Alexander, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*. Vol. 7, No. 1
- Oktapiani, Rani, Nurdin, Diding dan Abubakar, 2018, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Dasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XXV No.1
- Setiawan, Andre, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 3
- Sonedi, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Pedagogik Jurnal Pendidikan*, Volume 11 Nomor 2
- Syahier, Supeni, Retno Endah dan Rozzaid, Yusron, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMK Berdikari Jember, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol 2. No. 1