



## **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA**

*TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE RELATIONS AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH EMPLOYEE WORK SATISFACTION PT. INDOMARCO PRISMATAMA*

Deby Friska Situmorang  
[Situmorangdeby19@gmail.com](mailto:Situmorangdeby19@gmail.com)

Nenny Anggraeni  
[nennysus@yahoo.com](mailto:nennysus@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

### *Abstract*

*labor is one of the important factors that must be considered by the company, both leaders and employees who are determinants in order to the a achieve company goals. This leadership style is basically a transformational leadership style that a leaders creating a vision and environment that motivates subordinates a expectations. besides that it takes organizational culture that is an employees to act, think, and solve problems so as to guide them in working. This research is descriptive correlational with a sample of 40 people and analysis data using Spearman rank analysis.*

*Keywords: transformational leadership, organizational culture, job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Apabila terdapat kepuasan kerja yang sebagai unsur dan yang sudah berpengaruh terhadap kinerja dapat saja tercipta dengan yang sempurna maka prestasi sumber daya akan dengan manusia akan terpenuhi. Seseorang yang bias puas dan akan melakukan hal-hal yang positif dan bias membantu pemimpin dalam tujuannya mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor-faktor dapat saja yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua kalangan karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah PT. Indomarco Prismaatama. Menurunnya kepuasan kkerja karyawan dan bisa dianalisis dari sisi mana saja pemimpin yang kurangnya peka dengan apa saja yang mungkin diinginkan oleh bawahannya.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Teori Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung arti sebagai salah satu perwujudan dari tingkah laku yang ada mungkin dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya didalam saat dia memimpin. Menurut (Vinay Kumar, Ramzi S. Cotran, 2013) “ kepemimpinan transformasional menekankan seorang pemimpin agar memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang perusahaan harapkan.

### **Teori Budaya Organisasi**

(S. J. L. Tobing, 2017) Istilah budaya dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture*. Sedangkan organisasi dalam bahasa ialah kata dari Yunani berasal dari kata *organon*. Budaya adalah gabungan dari keseluruhan kehidupan manusia yang sudah biasa dilakukan oleh masyarakat dan apa saja yang bias saja diperoleh manusia juga dan sebagai bagian dari sebuah masyarakat yang mungkin terdiri dari berbagai pengetahuan, seni, moral, keyakinan, hukum dan adat istiadat. Sedangkan organisasi ialah bagian dari beberapa suatu kelompok atau kumpulan dari beberapa orang yang membentuk kelompok untuk tujuan bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat beberapa nilai-nilai dan keyakinan yang diperoleh dan terbiasa dilakukan oleh anggota organisasi.

### **Teori Kepuasan Kerja**

(F. B. Tobing, Purba, & Sembiring, 2014) Kepuasan kerja dipandang sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya atau tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari hasil prestasi pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Ada beberapa faktor-faktor yang bias saja dapat mempengaruhi kepuasannya dalam kerja seseorang, yaitu faktor kepuasan psikologis, social, fisik dan finansial.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan defenisi yang dinyatakan dalam kriteria atrau operasi yang dapat diukur. Defenisi operasional melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Pada penulisan inilah skripsi ini dalam penulisan memakai rancangan penelitian deskriptif. Rancangan deskriptif ini menyangkut suatu pertanyaan dimana kita bertanya atau menyatakan sesuatu mengenai suatu variabel.

Pengertian operasional dari variabel ini bisa saja kemudian dapat diuraikan menjadi beberapa indikator empiris yang meliputi ialah :

1. Variabel bebas (*Independent : X*)  
Variabel ini adalah variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi suatu variabel lain. Dalam penelitian ini bisa saja yang menjadi variabel bebas (independen) adalah kepemimpinan transformasional (), budaya organisasi ()
2. Variabel terikat (*Dependen : Y*)  
Variabel ini adalah variabel yang bisa saja dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain, variabel yang terikat dalam penelitsn ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

### **Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

1. Populasi  
Menurut (Sugiyono, 2010), populasi ialah wilayah atau tempat dapat generalis yang terdiri dari objek atau subjek yang akan saja dapat mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan bisa oleh peneliti untuk dapat saja dipelajari dan kemudian kelak nanti dan ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi didalam penelitian saat ini adalah para karyawan *departemen ecommerce* dan *marketing* yang berjumlah 40 orang.
2. Sampel  
Sedangkan sampel dalam penelitian, menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah beberapa saja bagian dari jumlah dan karakteristik yang bisa saja dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *departemen ecommerce* dan *marketing* yang berjumlah 40 orang.

## Jenis Data

Pendekatan yang digunakan didalam sebuah penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis penelitian adalah studi kasus dengan mengumpulkan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden.

## Sumber Data

Dalam penulisan skripsi ini, (Sugiyono, 2015) data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Pertanyaan yang diajukan diarahkan untuk dapat mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan dengan yang sudah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang mungkin saja digunakan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diperoleh dari beberapa tanggapan responden secara langsung dan tidak melalui bisa saja mungkin media perantara. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan yang ada pada responden ini terhadap bisa saja variabel penelitian.
- b. Sedangkan data sekunder didapatkan dari data perusahaan dan diperoleh melalui studi pustaka dengan cara diperhatikan atau membaca dan mempelajari buku-buku yang harus sudah berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, jurnal dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang harus digunakan dalam sebuah penelitian ini adalah dengan (diedit.com, 2017) memberikan daftar pertanyaan berupa pernyataan untuk diisi oleh para produsen dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan, dan dalam kuesioner ini digunakan skala likert.

## Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam sebuah skripsi ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Angga, Kuncoro, Fauzi, & Arifin, 2017) istilah analisis deskriptif memiliki arti yang sulit didefinisikan, karena menyangkut berbagai macam aktivitas dan proses.

1. Uji Validitas  
Menurut (Sugiyono, 2012) uji validitas bisa saja menunjukkan sejauh mana adanya suatu alat hitung atau alat ukur pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.  
: skor butir pernyataan berkorelasi mungkin sudah positif dan dengan skor total variabel.  
Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :
  - a) Jika nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument dianggap valid
  - b) Jika nilai korelasi  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau nilai korelasi negative maka dapat dinyatakan saja valid
2. Uji Reliabilitas  
Kuesioner dinyatakan reliabel jika sudah jawaban seseorang dapat terhadap pertanyaan/pernyataan yakni adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk kepentingan analisis yang memadai yaitu dengan melihat nilai korelasi dan distribusi jawaban, maka peneliti menggunakan program computer SPSS versi 22.0. kriteria pengujian jika nilai  $r$  positif dan lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument reliabel.
3. Korelasi Rank Spearman  
Korelasi dan dengan rank spearman untuk mengukur korelasi pada statistic non-parametrik (data ordinal). (Spearman, 1904) dalam penelitian penulisan yang ini menggunakan SPSS untuk bisa saja mengetahui korelasi antar yang variabel. Pengaruh antar variabel dinyatakan positif dan hubungannya sangat kuat jika nilai koefisien korelasi mendekati 1 dan ada dua tanda asterix. Dasar dari pengambilan sebuah keputusan berdasarkan probabilitas, jika dengan probabilitas  $>$  0,05 maka ditolak. ditolak maka ada hubungan antar variabel, maka jika diterima berarti tidak ada hubungan.

**PEMBAHASAN**

**Pengujian Instrumen**

Pernyataan atau kuesioner sebelum dapat digunakan untuk dapat memperoleh data penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian agar diperoleh kuesioner yang memenuhi syarat tes yang baik, yaitu *valid* dan *reliable*. Pengujian instrument adalah sebagai berikut:

Validitas merupakan alat ukur yang sudah menunjukkan sejauh apad dan dimana alat ukur itu mengukur apa yang mungkin bisa seharusnya di ukur oleh sebuah alat ukur tersebut, validitas berbentuk uraian digunakan saja rumus korelasi *product moment*. Syarat dan dengan minimum untuk dianggap sudah bisa memenuhi syarat bahwa kuesioner penelitian ini valid adalah jika r hitung > r tabel, maka dianggap valid. Jika memiliki nilai r hitung < r tabel, maka dianggap tidak valid. untuk N= 40 adalah 0,312 maka jika nilai lebih besar dari 0,312 maka dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach* ) dengan pengambilan keputusan yaitu jika positif dan lebih besar dari maka instrument *reliable*.

a. Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Uji validitas menggunakan *pearson product moment* pada pertanyaan yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai ada r hitung > r tabel 0,312 maka sudah bisa dapat disimpulkannya bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai dan dengan cronbach alpha jika lebih besar dari r tabel, sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel. Hasil dengan uji validitas ada dan dengan reliabilitas sudah dapat dilihat pada tabel 1

**TABEL 1**

**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Pernyataan			Kriteria	Kesimpulan
1	0,800	0,312	>	Valid
2	0,774	0,312	>	Valid

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, Data diolah

**TABEL 2**

**HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Variabel	Nilai	esimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0,919	Reliabel

Sumber : PT. Indomarco Prismatama, data diolah

b. Validitas dan reliabilitas budaya organisasi (X2)

Uji validitas menggunakan *pearson product moment*, diperoleh hasil bahwa seluruh soal memiliki nilai  $r > 0,312$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* dan jika lebih besar dari 0,80 sehingga alat ukur dapat dikatakan *reliable*. Hasil dengan uji validitas ada dan dengan reliabilitas sudah dapat dilihat pada tabel.

**TABEL 3**

**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	kesimpulan
1	0,661	0,312	>	Valid
2	0,580	0,312	>	Valid

Sumber : PT. Indomarco Prismatama, data diolah

**TABEL 4**  
**HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Variabel	Nilai	kesimpulan
Budaya Organisasi	0,913	Reliabel

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, data diolah

c. Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji validitas menggunakan *pearson product moment* pada pertanyaan yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh soal memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,312 maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,946  $>$  0,312, sehingga alat ukur dapat dikatakan reliable. Hasil dengan uji validitas ada dan dengan reliabilitas sudah dapat dilihat pada tabel IV-5 dan IV-6.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Kesimpulan
1	0,581	0,312	$>$	Valid
2	0,619	0,312	$>$	Valid

sumber: PT. Indomarco Prismatama, data diolah

**TABEL 6**  
**HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)**

Variabel	Nilai	kesimpulan
Kepuasan kerja (Y)	0,946	Reliabel

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, data diolah

**Pengujian Hipotesis**

**TABEL 7**  
**UJI KORELASI RANK SPEARMAN**

Correlations					
			Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.651**	.712**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	40	40	40
	Budaya Organisasi (X2)	Correlation Coefficient	.651**	1.000	.815**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	40	40	40

	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation Coefficient	.712**	.815**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : PT. Indomarco Prismatama, Data Diolah

a. Pengujian hipotesis I

Ha: tidak terdapat sebuah hubungan yang sudah dapat signifikan antara gaya dan kepemimpinan yang transformasional dan dengan kepuasan kerja

Ho: terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja

Variabel gaya kepemimpinan yang sudah transformasional dengan kepuasan kerja memiliki koefisien yang korelasi pada rank spearman sebesar 0,712, berarti korelasi kedua variabel bersifat sudah bisa kuat dan dengan bernilai positif. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi faktor lain yang mungkin saja sudah tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Pengujian hipotesis II

Ha: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dalam sebuah kepuasan kerja.

Ho: terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Variabel budaya organisasi dan dengan kepuasannya mungkin sebesar 0,815, berarti korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dengan sampel yang terdiri sudah dari 40 orang. Dari hasil penelitian yang dengan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama. Hal ini dibuktikan dengan  $(6,252) > (2,024)$  dengan nilai rata-rata 4,91 maka berada pada dengan dan kategori baik dengan skor terendah 4,73 dan skor tertinggi 5,00.
2. Hasil penelitian variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat sebuah hubungan signifikan jika ada diantara budaya organisasi dan sudah dengan kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama yang di tunjukkan dengan nilai  $(8,677) > (2,024)$  berada dengan dan pada kategori yang baik dengan nilai rata-rata 4,53 dengan skor terendah 3,98 dan skor tertinggi 5,33.
3. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja sebesar 4,02 dan berada pada kategori baik. Dengan rata-rata skor terendah 3,28 dan skor tertinggi 4,73.

**SARAN**

1. Kepuasan kerja karyawan yang sudah harus mendapat perhatiannya dari pihak perusahaan terutama mengenai gaji yang dengan atau upah yang di berikan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus tetap menjaga ketepatan waktu dalam memberikan gaji atas pekerjaan karyawan setiap bulannya.
2. Pemimpin harus mampu memberikan cara pandang baru/inspirasi baru dalam mengatasi masalah di perusahaan. Pemimpin juga perlu meningkatkan aspek-aspek pelaksanaan visi dan misi perusahaan.

3. Budaya organisasi memberikan pengaruh besar dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi harus mendapat perhatian pihak perusahaan.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal sudah yang sangat penting didalam sebuah yang mempengaruhi kepuasan kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angga, B., Kuncoro, A., Fauzi, A., & Arifin, Z. (2017). ANALISIS PENGARUH KESADARAN MEREK, PERSEPSI KUALITAS, ASOSIASI MEREK DAN LOYALITAS MEREK TERHADAP NILAI PELANGGAN (Survei pada Pelanggan Produk Aqua 600ml di Indomaret Jl.Raya Candi V Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tobing, F. B., Purba, D. M., & Sembiring, C. F. (2014). Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Pelayanan Bus T Ransjakarta (Studi Kasus Tamini Garuda Di Koridor Ix). *Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi ISSN Agustus*, 18(2), 1410–3842.
- diedit.com. (2017). Pengertian Skala Likert dan Contoh Cara Hitung Kuesionernya.
- Spearman, C. (1904). Spearman ' s rank correlation coefficient. *Amer. J. Psychol.*  
<https://doi.org/10.1136/bmj.g7327>
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta.*  
[https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. <https://doi.org/2011>
- Sugiyono. (2015). Pengertian penelitian asosiatif kausal. In *Statistik Untuk Pendidikan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. *Bandung: Alfabeta.*  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tobing, S. J. L. (2017). *Management Journal*, 9816(2), 1–9.
- Vinay Kumar, Ramzi S. Cotran, S. L. R. (2013). *Buku Ajar Patologi Robbins*. *Patologi.*  
<https://doi.org/10.1002/pauz.200790112>