

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor dominan yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upayanya untuk membentuk komitmen karyawan dengan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah variable Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Masing-masing variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan metode *simple random sampling*. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hal ini dikarenakan SEM mampu memodelkan konsep variabel laten yang tidak teramati secara langsung serta memodelkan hubungan kausal yang kompleks diantara variabel-variabel tersebut.

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen perusahaan dapat menumbuhkan atau bahkan meningkatkan keagresifan karyawan dalam hal pekerjaannya itu sendiri. Karyawan yang dituntut dan didorong untuk lebih kompetitif dalam pencapaian target pekerjaan akan cenderung dapat merasa lebih puas terhadap hasil kerja yang dilakukannya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

Employee satisfaction is one of the dominant factors that must be considered by the company in its efforts to establish employee commitment to the company. This study is aimed to determine the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Satisfaction. Exogenous variables in this study is the leadership style and organizational culture, whilst endogenous variable in this study is Employee Satisfaction.

Each variable in this study is described in the form of questionnaires distributed to respondents by simple random sampling method. The collected data is then processed using Structural Equation Modeling (SEM). This because the SEM is able to model the concept of latent variables that are not directly observed and also model the complex causal relationship among these variables.

From the processed data obtained states that the leadership style variables did not significantly influence the employee satisfaction variables, whilst the organizational culture variables has significant effect on employee satisfaction. The conclusion of this study is to improve employee satisfaction, the management of the company could grow or even increase the aggressiveness of employees in the work itself. Employees who demanded and encouraged to be more competitive in achieving the job target would tend to feel more satisfied with the work they did.

Keywords : *leadership styles, organizational culture, employee satisfaction*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA