

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Farhana Rachmawati**

*farhanarachmawati8@gmail.com*

**Suhermin**

**Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of leadership style, organizational support, and communication on employees' work satisfaction at PT Baba Rafi International. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of PT Baba Rafi International. The data collection technique used simple random sampling. In line with that, there were 60 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires and the Slovin formula. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result of the t-test concluded that (1) leadership style had a positive and significant effect on employees' work satisfaction at PT Baba Rafi International, (2) organizational support had a positive and significant effect on employees' work satisfaction at PT Baba Rafi International, and (3) communication had a positive and significant effect on employees' work satisfaction at PT Baba Rafi International.*

*Keywords: Leadership Style, Organizational Support, Communication, Employees' Work Satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Baba Rafi Internasional dengan jumlah sampel yang terdiri dari 60 responden dan ditentukan berdasarkan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product And Service Solution) versi 26. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional; 2. Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional; 3. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pada lingkungan bisnis di perusahaan memerlukan aset sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan di era globalisasi dan modern saat ini serta mampu beradaptasi dengan teknologi yang ada. Perusahaan bisnis harus memiliki daya saing yang tinggi agar tujuan yang dicapai untuk maju dan sukses dalam sebuah bisnis tersebut berhasil. Dengan memiliki daya saing yang tinggi menjadikan perusahaan siap menghadapi tantangan globalisasi dan merebut peluang yang ada. Oleh karena itu, untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi di bidangnya, maka perusahaan wajib memahami secara optimal untuk mengontrol dan mengelola karyawannya dengan latar belakang yang berbeda-beda serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang berprestasi tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga kepuasan kerja bisa dirasakan oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Di dalam sebuah perusahaan tentunya akan memperhatikan hal penting tentang kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan secara optimal kepuasan kerja karyawan bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang diinginkan. Kepuasan kerja pada dasarnya berasal dari sikap individu, bahwasannya setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan suatu hal yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT Baba Rafi Internasional adanya data keluar masuk karyawan yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kurang nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini menjadikan ukuran tingkat kepuasan kerja tidak matang dalam kehidupan di perusahaan. Berdasarkan data internal yang dikeluarkan oleh PT Baba Rafi Internasional terlihat banyaknya karyawan yang *resign* dan karyawan baru masuk pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Data Keluar Masuk Karyawan Periode Januari 2022 - Desember 2022**

Periode	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan Baru
Januari	6	4
Februari	7	3
Maret	4	1
April	1	0
Mei	4	0
Juni	5	1
Juli	1	1
Agustus	5	2
September	1	2
Oktober	6	1
November	1	1
Desember	2	3

Sumber : Data Internal PT Baba Rafi Internasional 2022

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Mulyadi (2015:150) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasi ditujukan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan maksimal dalam bekerja. Dukungan organisasi diberikan secara adil kepada karyawan dan pemberian dukungan akan disesuaikan dengan kontribusi karyawan di dalam organisasi. Menurut Erdogan dan Enders (dalam Untari *et al.*, 2021) menyatakan dukungan organisasi merupakan bentuk kepedulian organisasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa senang atas pekerjaannya.

Komunikasi pada hakikatnya merupakan aktivitas dasar manusia, setiap individu dalam perusahaan harus mampu menjaga dan membangun komunikasi yang bertujuan menciptakan kerjasama yang lebih baik dan menghindari kesalahpahaman. Menurut Sikula (2017:145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di perusahaan PT Baba Rafi Internasional yang berlokasi di Jl. Raya Kletek No. 88, Menyanggong, Kletek, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61257. Permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT Baba Rafi Internasional adanya data keluar masuk karyawan yang menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan kurang nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini menjadikan ukuran tingkat kepuasan kerja tidak matang dalam kehidupan di perusahaan.

Menurut Yateno (2020:69) kepuasan kerja menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian dalam pekerjaannya atau perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan rekan kerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan serta memenuhi standar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja suatu bentuk usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan penelitian ini memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi ini, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diidentifikasi pada penelitian ini adalah: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional?, (2) Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional?, (3) Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional?. Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Baba Rafi Internasional.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah berpengaruh pada kecil atau besarnya sebuah tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2019:170) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku positif dari seorang pemimpin dapat digunakan untuk mempengaruhi sikap atau perilaku setiap individu (karyawannya), hal tersebut memiliki tujuan untuk stimulus meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, mendorong semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi secara rutin dan kepuasan kerja karyawan terpenuhi secara maksimal.

### **Dukungan Organisasi**

Menurut Eisenberger *et al.*, (dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017) menjelaskan bahwa, dukungan organisasi merupakan suatu upaya dari perusahaan untuk memberikan hak-hak yang seharusnya karyawan dapatkan pada perusahaan dan upaya perusahaan untuk kesejahteraan seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Sedangkan, Metria dan Riana (2018) menjelaskan bahwa, dukungan organisasi merupakan suatu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya agar termotivasi untuk menjadi yang terbaik, salah satu bentuk kepedulian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya.

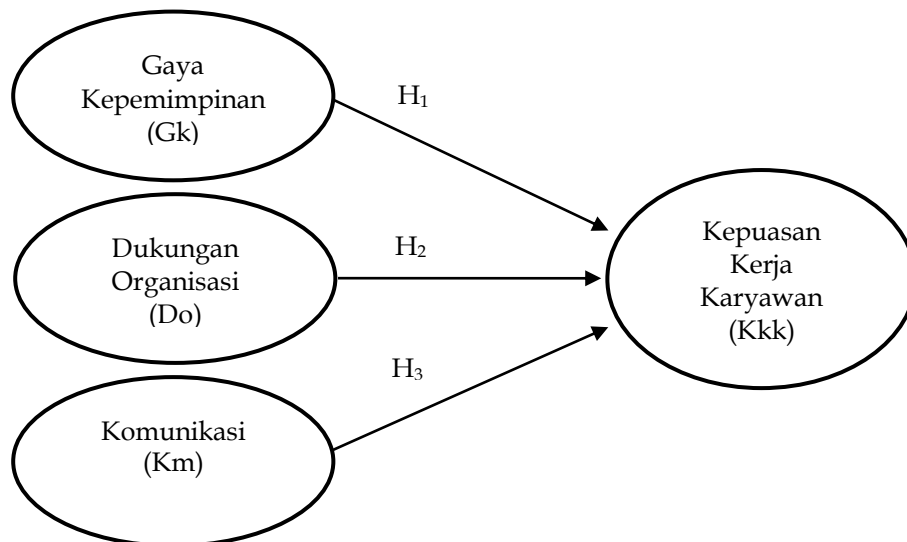
### **Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2017:145), komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut yang dapat mengekspresikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan, menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan suatu proses interaksi menyampaikan informasi secara langsung maupun tidak langsung.

## Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:75), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan, menurut Yateno (2020:70), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

## RERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan dengan konsisten oleh pemimpin untuk memimpin perusahaan dan karyawannya. Konsep gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Herawati dan Ranteallo (2020) yang dalam temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Amalia *et al.* (2018) yang dalam temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

### Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dukungan organisasi merupakan suatu kepedulian dari perusahaan untuk memberikan hak-hak yang seharusnya karyawan dapatkan pada perusahaan dan upaya perusahaan untuk kesejahteraan seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa puas ketika perusahaan mendukungnya secara penuh dan setiap karyawan berharap agar dukungan organisasi tersebut diberikan secara optimal dan adil. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Savitri dan Komalasari (2021) yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh James dan Purba (2017)

yang dimana menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub> : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang lancar antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja akan berdampak positif dalam segala aspek di dunia pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Ulfa dan Surenda (2021) yang dimana dalam temuan yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Anandita *et al.* (2021) yang dimana menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dimana dalam menarik suatu kesimpulan penulis menggunakan uji hipotesis (uji t). Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional. Sugiyono (2018:13) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasar pada filsafat *positivisme* yang digunakan pada saat penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang sifatnya statistik atau kuantitatif, dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki suatu karakteristik tertentu yang sesuai dengan ketetapan dari peneliti yang dimana selanjutnya akan dipelajari dan nantinya dapat menarik suatu kesimpulan dalam menjelaskan suatu permasalahan yang terjadi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT Baba Rafi Internasional yang berjumlah 150 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Peneliti menggunakan dasar rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel di dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus slovin maka dalam penelitian ini ditetapkan jumlah sampel yaitu 60 responden yang merupakan karyawan PT Baba Rafi Internasional.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber yang diolah dapat berupa angka yang didapat dari skala pada kuesioner yang telah disebarkan kepada responden pada karyawan PT Baba Rafi Internasional. Data ini diperlukan guna mengetahui tanggapan dari responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang sehubungan dengan variabel

penelitian dan akan ditanggapi melalui pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT Baba Rafi Internasional yang berjumlah 60 orang karyawan. Hasil jawaban akan dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan kriteria dari skala likert.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:60) variabel penelitian adalah segala sesuatu hal yang dapat berupa apa saja yang dipilih oleh seorang peneliti dalam rangka guna dipelajari sehingga nantinya dapat diperoleh beberapa informasi yang sehubungan dengan beberapa hal yang ditetapkan di dalam suatu penelitian yang tujuannya untuk mengetahui suatu permasalahan yang muncul sehingga akhirnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yang sehubungan dengan beberapa variabel yang telah ditentukan tersebut. Penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan komunikasi. Sedangkan variabel terikat (dependen) yang digunakan yaitu kepuasan kerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis pada variabel sehingga peneliti dapat untuk mengamati dan meneliti variabel-variabel yang ditetapkan tersebut yang kemudian penelitian menjadi penelitian yang ilmiah. Operasional variabel digunakan dalam menentukan suatu indikator, jenis dan skala variabel yang sehubungan dengan penelitian. Berikut terdapat variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

### **Variabel Bebas (Independen)**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di PT Baba Rafi Internasional yaitu memiliki perilaku memberikan semangat dan motivasi pada pagi hari sebelum memulai pekerjaan kepada karyawannya untuk memberikan energi positif agar produktivitas kinerja setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerja, terarah dan tertuju untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Kartono (dalam Paramita, 2017:13) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan komunikasi, (2) Kemampuan memotivasi, (3) Kemampuan mengendalikan bawahannya, (4) Kemampuan mengendalikan emosional, (5) Kemampuan mengambil keputusan, (6) Tanggung jawab.

#### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi adalah salah satu upaya PT Baba Rafi Internasional untuk menghargai kontribusi karyawannya dalam bekerja dan mensejahterakan karyawan dengan memberikan dukungan organisasi yang maksimal. Menurut Rosyiana (2019:62) indikator dukungan organisasi adalah sebagai berikut: (1) Keadilan, (2) Dukungan dari atasan, (3) Penghargaan, (4) Kondisi kerja.

#### **Komunikasi**

Komunikasi yang baik untuk menjaga hubungan antara perusahaan, atasan maupun karyawannya telah dilakukan PT Baba Rafi Internasional agar timbul saling memahami antara satu sama lain dan kerja sama yang baik. Menurut Yateno (2020:153) indikator komunikasi adalah sebagai berikut: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi, (2) Intensitas komunikasi, (3) Efektivitas komunikasi, (4) Tingkat pemahaman pesan, (5) Perubahan sikap.

## Variabel Terikat (Dependen) Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon atau perasaan karyawan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Tingkat kepuasan yang dirasakan setiap individu karyawan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Atasan, (2) Pekerjaan, (3) Gaji, (4) Rekan kerja, (5) Promosi.

## Uji Instrumen Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu dalam mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan langkah membandingkan dari perolehan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka variabel dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) uji reliabilitas merupakan uji digunakan dalam mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran dalam melakukan pengukuran pada suatu objek sama dan data yang dihasilkan sama. Uji ini digunakan dalam mengukur kestabilan serta konsistensi tanggapan dari responden pada hal yang berkaitan dengan isi dari pertanyaan seputar kuesioner. Apabila perolehan nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pertanyaan yang digunakan tersebut reliabel. Sedangkan, apabila perolehan nilai *cronbach alpha*  $< 0,6$  maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa item pertanyaan yang digunakan tersebut tidak reliabel.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2016:206) menjelaskan mengenai statistik deskriptif merupakan metode statistik guna menganalisis data dengan menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana aslinya dan tanpa ada tujuan untuk membuat kesimpulan yang umum.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016:95) menyatakan analisis linier berganda merupakan analisis sehubungan ketergantungan dari variabel terikat (dependen) dengan satu bahkan lebih variabel bebas (independen) yang tujuannya untuk memprediksi rata populasi dan nilai rata variabel terikat (dependen) berdasarkan nilai variabel bebas (independen) yang terdiri dari dua atau lebih regresi sehingga disebut regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Kkk = \alpha + \beta_1 Gk + \beta_2 Do + \beta_3 Km + e$$

Keterangan :

Kkk = Kepuasan Kerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien persamaan regresi untuk Gaya Kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien persamaan regresi untuk Dukungan Organisasi

$\beta_3$  = Koefisien persamaan regresi untuk Komunikasi

Gk = Gaya Kepemimpinan

Do = Dukungan Organisasi

Km = Komunikasi

e = *Standard Error*

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji Normalitas menurut Ghozali (2016:154) menyatakan bahwa uji ini difungsikan dalam menguji model regresi variabel mampu berdistribusi normal. Peneliti menggunakan grafik *Normal Probability P-Plot* dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam menguji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan dalam menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila variabel bebas saling berkorelasi maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas yaitu dengan nilai 0. Untuk menentukan dasar keputusan dari uji multikolinearitas yaitu dengan melihat dari perolehan nilai *tolerance* dan nilai VIF. Batas dari nilai *tolerance* yaitu  $\leq 0,10$ , yang mengindikasikan multikolenieritas sedangkan dalam *tolerance* yaitu  $> 0,10$  yang menjelaskan bahwa mengindikasikan tidak terjadi multikolenieritas terhadap data yang sedang diuji. Multikolinearitas juga dapat dilihat dalam perolehan nilai VIF yaitu  $> 10$ , dan jika perolehan nilai pada VIF  $\leq 10$ , yang dapat mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji Heteroskedastisitas dapat digunakan dalam menguji model dalam persamaan regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam suatu pengamatan, model regresi yang baik yaitu yang tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola tertentu, titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti melebar, bergelombang dan menyempit, maka dapat mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, apabila terdapat pola yang jelas yang dimana titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 yang terjadi pada sumbu Y, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Goodness Of Fit****Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Ghozali (2018:22) menyatakan bahwa uji F ditujukan untuk pengujian apakah seluruh variabel bebas (independen) yang telah digunakan dalam suatu model memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini terkait uji F digunakan dalam mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan kriteria. Apabila perolehan nilai Uji F didapatkan  $\leq 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian dapat diterima atau dikatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan, apabila perolehan nilai Uji F didapatkan  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa dikatakan model regresi tidak layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini digunakan untuk melihat berapa besar tingkat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial, maka didayagunakan koefisien determinasi. Apabila perolehan nilai (R<sup>2</sup>) mendekati nilai 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (independen) yaitu lemah. Sedangkan, apabila perolehan nilai (R<sup>2</sup>) mendekati nilai 1,



maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) terbilang kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji t digunakan dalam melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yang secara individual dalam menerangkan mengenai variabel terikat (dependen). Pengujian menggunakan dasar signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila perolehan nilai signifikan pada uji t yaitu  $< 0,05$  maka akan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas sering digunakan dalam mengukur suatu item pada kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun penjelasan hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan (Gk), dukungan organisasi (Do), Komunikasi (Km) dan kepuasan kerja karyawan (Kkk) sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (Gk)	Gk1	0,858	0,349	Valid
	Gk2	0,908	0,349	Valid
	Gk3	0,909	0,349	Valid
	Gk4	0,930	0,349	Valid
	Gk5	0,923	0,349	Valid
	Gk6	0,918	0,349	Valid
Dukungan Organisasi (Do)	Do1	0,877	0,349	Valid
	Do2	0,924	0,349	Valid
	Do3	0,935	0,349	Valid
	Do4	0,843	0,349	Valid
Komunikasi (Km)	Km1	0,847	0,349	Valid
	Km2	0,881	0,349	Valid
	Km3	0,867	0,349	Valid
	Km4	0,923	0,349	Valid
	Km5	0,928	0,349	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Kkk)	Kkk1	0,864	0,349	Valid
	Kkk2	0,880	0,349	Valid
	Kkk3	0,893	0,349	Valid
	Kkk4	0,908	0,349	Valid
	Kkk5	0,883	0,349	Valid

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Pada Tabel 2 terkait hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap indikator variabel, baik dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan yaitu "valid" yang dibuktikan dengan perolehan dari nilai r hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai r tabel  $n=30$  yaitu 0,349. Bahwa seluruh item dari setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Berikut ini yaitu hasil dari pengujian reliabilitas yang digunakan dalam mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan kuesioner dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* maka ditampilkan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (Gk)	0,957	Reliabel
Dukungan Organisasi (Do)	0,917	Reliabel
Komunikasi (Km)	0,933	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Kkk)	0,929	Reliabel

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Hasil Uji Reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil *Cronbach Alpha* yaitu  $\geq 0,6$  yang artinya bahwa seluruh tanggapan responden mengenai indikator yaitu reliabel dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1.	Konstanta	0,418	1,255	
	Gaya Kepemimpinan	0,246	0,095	0,293
	Dukungan Organisasi	0,355	0,145	0,268
	Komunikasi	0,395	0,110	0,398

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Kkk = 0,418 + 0,246 Gk + 0,355 Do + 0,395 Km + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Dalam persamaan regresi linier berganda menunjukkan perolehan nilai konstanta 5,519. Dapat diartikan apabila variabel Gaya Kepemimpinan (Gk), Dukungan Organisasi (Do) dan Komunikasi (Km) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Kkk) bernilai 0,418. (2) Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (Gk) bernilai 0,246 berarti menunjukkan bahwa adanya hubungan positif (searah) yang terjadi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Yang dimana apabila gaya kepemimpinan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. (3) Koefisien regresi pada variabel Dukungan Organisasi (Do) bernilai 0,355 berarti menunjukkan bahwa adanya hubungan positif (searah) yang terjadi pada dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Yang dimana apabila dukungan organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam bekerja. (4) Koefisien regresi pada variabel Komunikasi (Km) bernilai 0,395 berarti menunjukkan bahwa komunikasi berhubungan positif secara dua arah. Yang dimana terjadi proses komunikasi timbal balik dapat diartikan komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional sehingga apabila komunikasi baik maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

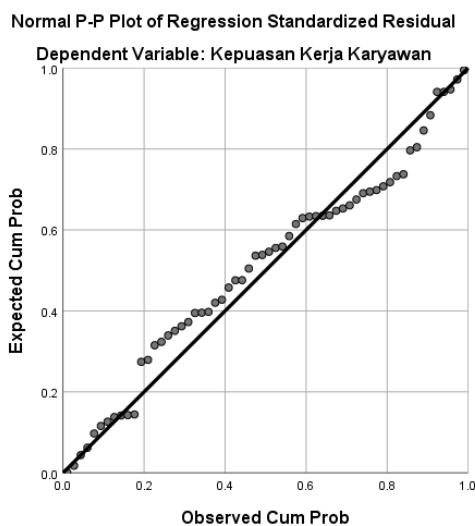
Berikut ini ditampilkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dan Grafik Normal Probability P-Plot yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,62604814
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,107
	Negative	-0,094
Kolmogorov-Smirnov Z		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,085

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Pada Tabel 5 terkait dengan uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dapat dilihat perolehan nilai signifikan bernilai 0,085 yang artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data yang distribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.



Gambar 2

Grafik Normal Probability P-Plot  
 Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa persebaran titik-titik mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik Normal Probability P-Plot yang didasarkan pada pengambilan keputusan apabila data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas. Pada gambar 3 menunjukkan bahwa uji normalitas memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan dalam penelitian ini guna mengidentifikasi apakah dalam model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi yang terjadi antar variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolinieritas dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

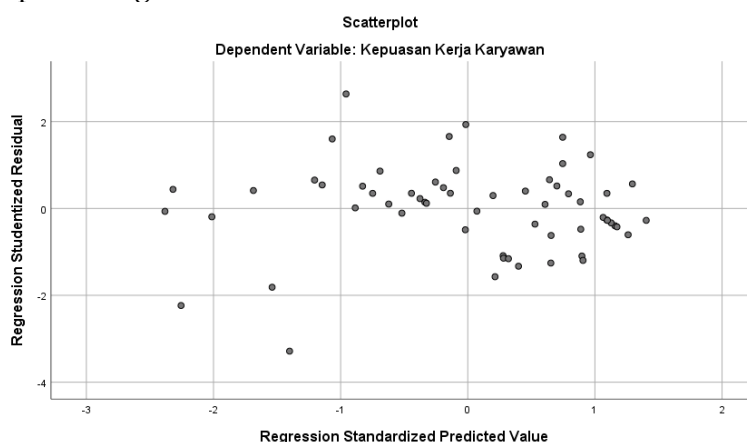
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (Gk)	0,280	3,574	Tidak terjadi Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (Do)	0,295	3,394	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (Km)	0,288	3,467	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 pada hasil uji multikolinieritas dapat diuraikan bahwa Gaya Kepemimpinan (Gk) diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 sebesar 0,280 dan nilai VIF sebesar  $3,574 \leq 10$  maka dengan demikian pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya variabel Dukungan Organisasi (Do) diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 sebesar 0,295 dan nilai VIF sebesar  $3,394 \leq 10$  yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas berdasarkan hasil uji tersebut. Kemudian pada variabel Komunikasi (Km) diperoleh nilai *tolerance* yang > 0,10 yaitu sebesar 0,288 dan diperoleh nilai VIF  $3,467 \leq 10$  yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Komunikasi (Km).

**Uji Heteroskedastisitas**

Dalam mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat adanya ketidaksamaan varian residual dalam penelitian ini maka diperlukannya uji heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilihat pada grafik scatterplot sebagai berikut :



Gambar 3  
Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot  
Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan grafik *Scatterplot* yang disajikan pada Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat pola yang menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 yang dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Goodness Of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Berikut hasil uji F yang digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui layak atau tidaknya model regresi yaitu disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7  
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626,935	3	208,978	75,019	0,000
	Residual	155,998	56	2,786		
	Total	782,933	59			

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (Uji F) yang disajikan pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 yang dimana  $\leq 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian dalam penelitian layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dalam mengukur kemampuan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Komunikasi dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan maka

digunakannya Uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>). Berikut ini hasil dari Uji R<sup>2</sup> yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,895	0,801	0,790	1,669

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8 dapat dilihat perolehan nilai R Square yaitu sebesar 0,801 atau 80,1% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Komunikasi menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 80,1%, dan sisanya 19,9% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis t digunakan dalam mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dorongan Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis t yaitu sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan→Kepuasan Kerja Karyawan	2,600	0,012	Signifikan
Dukungan Organisasi→Kepuasan Kerja Karyawan	2,443	0,018	Signifikan
Komunikasi→Kepuasan Kerja Karyawan	3,584	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 9 pada hasil uji hipotesis (*t-test*) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Hasil uji hipotesis 1 pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,012 (< 0,05), yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baba Rafi Internasional. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima dan terbukti. (b) Hasil uji hipotesis 2 pada variabel Dukungan Organisasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai Sig. 0,018 (< 0,05), yang artinya bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baba Rafi Internasional. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang diajukan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat terbukti. (c) Hasil uji hipotesis pada variabel Komunikasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), yang artinya bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baba Rafi Internasional. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang diajukan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

### Pembahasan

#### Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar dalam kepuasan kerja pada karyawan PT Baba Rafi Internasional. Pengaruh signifikan positif diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan, akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan, demikian pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka juga akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk ke dalam kategori setuju, yang artinya karyawan menilai dirinya sendiri merasa puas dalam bekerja pada perusahaan, yang diindikasikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengendalikan karyawannya dalam rangka mematuhi peraturan yang

ditetapkan, mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, memberikan arahan jelas dengan komunikasi yang baik, mampu mengendalikan emosi saat menghadapi masalah yang terjadi pada perusahaan dan bertanggung jawab atas segala yang berkaitan dengan pekerjaan dan karyawannya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:213) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses kegiatan dimana seseorang dapat menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, cara mempengaruhi, cara membimbing orang guna melakukan sesuatu supaya terwujudnya hasil kinerja yang sesuai yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Herawati dan Ranteallo (2020) yang dalam temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Amalia *et al.* (2018) yang dalam temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Dukungan Organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Artinya bahwa dukungan dari organisasi sangat berpengaruh besar dalam kepuasan kerja pada karyawan PT Baba Rafi Internasional. Pengaruh signifikan dan positif diartikan bahwa semakin tingginya dukungan organisasi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan, demikian pula sebaliknya apabila dukungan organisasi dalam suatu perusahaan menurun maka akan berdampak pula pada menurunnya kepuasan kerja karyawan saat bekerja. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa dorongan organisasi termasuk ke dalam kategori setuju, yang artinya karyawan menilai dirinya sendiri merasa dengan adanya dukungan dari organisasi karyawan puas dalam bekerja pada perusahaan. Dalam hal ini karena adanya dukungan dari atasan dalam halnya kesejahteraan karyawan, adanya perlakuan yang adil dari perusahaan, pemberian penghargaan (seperti promosi, program karyawan dan keamanan kerja) dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ismainar (2018:162) yang mengemukakan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan memberikan suatu penghargaan, perhatian, serta kesejahteraan kepada untuk seluruh karyawan yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Savitri dan Komalasari (2021) yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh James dan Purba (2017) yang dimana menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Komunikasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya bahwa komunikasi yang terjadi pada lingkungan perusahaan dapat berpengaruh besar dalam kepuasan kerja pada karyawan PT Baba Rafi Internasional. Pengaruh signifikan dan positif terdapat pada komunikasi yang dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, demikian pula sebaliknya apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik maka akan berdampak pula pada menurunnya kepuasan kerja karyawan saat bekerja. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa komunikasi termasuk ke dalam kategori setuju, yang artinya karyawan berpersepsi bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik, karyawan merasa puas dalam bekerja. Dalam hal ini karena adanya penyampaian informasi karyawan yang mempengaruhi perubahan sikap pada rekan kerja, kemudahan informasi dari atasan maupun

dari rekan kerja, pemahaman informasi yang disampaikan atasan maupun rekan kerja, komunikasi yang lancar dan baik yang terjalin oleh karyawan sehari-harinya dan keefektifan dalam berkomunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun dalam Siregar (2021:2) yang mengemukakan bahwa komunikasi merupakan alat yang sangat penting guna menyampaikan maupun menerima segala informasi dari pihak lain guna mendapatkan saling pengertian dan tujuan dari informasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Ulfa dan Surenda (2021) yang dimana dalam temuan yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Anandita *et al.* (2021) yang dimana menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam hal ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sifat, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi perusahaan memberikan dukungan organisasi dengan layak dilihat dari perusahaan berlaku adil, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya komunikasi yang baik sangatlah penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini dapat dijadikan suatu rujukan maupun pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu antara lain: (1) Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui suatu instrumen kuesioner. Penggunaan kuesioner yang diisi oleh karyawan dalam halnya mengetahui persepsi karyawan selama bekerja pada perusahaan. Namun tidak menutup kemungkinan jika persepsi yang diutarakan tidak sesuai dengan pemikiran yang dialami karyawan sesungguhnya. (2) Penelitian ini mengambil objek penelitian pada perusahaan dengan jumlah karyawan yaitu 60 orang. Hasil penelitian ini dapat berbeda jika penelitian melibatkan lebih banyaknya responden dengan adanya karakteristik yang bervariasi, maupun dapat melibatkan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang berbeda. (3) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel dalam menjelaskan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat menjelaskan mengenai kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan perihal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional, maka peneliti mengajukan beberapa saran adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan PT Baba Rafi Internasional melakukan upaya untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dalam kemampuan memotivasi karyawan agar menciptakan gairah kerja para karyawan dan terutama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) Diharapkan PT Baba Rafi Internasional melakukan upaya untuk

lebih mengoptimalkan dukungan organisasi dalam memberikan kondisi kerja yang nyaman agar karyawan maksimal saat bekerja dan terutama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Diharapkan PT Baba Rafi Internasional melakukan upaya untuk lebih meningkatkan komunikasi dalam hal penyampaian informasi yang jelas dari atasan maupun rekan kerja agar informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh karyawan dan terutama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (4) Dalam penelitian ini peneliti hanya membahas tentang variabel gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komunikasi di PT Baba Rafi Internasional. Terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan menambahkan variabel yang belum sempat untuk dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra. Pekanbaru.
- Amalia, A. R., E. Sentosa, dan M. S. Effendi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *IKRAITH-EKONOMIKA* 3(2): 281-288.
- Anandita, S. R., Z. Choiriyah, dan W. Mahendri. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(3): 899-905.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Edisi kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 25*. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardjana, A. M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh tiga. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herawati, N. dan A. T. Ranteallo. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 1(10): 1-14.
- Ismainar, H. 2018. *Manajemen Unit Kerja*. Deepublish. Yogyakarta.
- James, A. dan S. D. Purba. 2017. Efek Moderasi Dukungan Organisasi Dan Mediasi Work-Life Balance Pada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Wanita Di Pt Bank Central Asia, Tbk.). *Jurnal Manajemen* 14(1): 53-70.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Metria, K. dan I. G. Riana. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7(9): 2117-2146.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.
- Paramita, L. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Administrasi Negara* 5(3): 6170-6175.
- Ramadhani, G. F. dan D. R. Sawitri. 2017. Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Bogor. *Jurnal Empati* 6(1): 199-205.
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Savitri, N. K. dan Y. Komalasari. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 16(2): 14-33.
- Sikula, A. E. 2017. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Surakarta.



- Sinurat, E. J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(2): 105.
- Siregar, R. T dkk. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jilid 16. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Kencana. Jakarta.
- Ulfa, M. M. dan R. Surenda. 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan* 2(1): 13-17.
- Untari, N. M. R., I. W. Sujana, dan N. N. A. Novarini. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal Emas*. 2(3): 4-5.
- Yateno. 2020. *Perilaku Organisasional Corporate Approach*. Cetakan Pertama. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.