

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN)

Putri Azizi

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Mardhatila Fitri Sopali

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: [putriazizi@upiyptk.ac.id](mailto:putriazizi@upiyptk.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine how much influence leadership style, communication, work discipline and culture have on job satisfaction at PT. NCO Tani Nusantara (BTN) West Pasaman. This study consists of four independent variables, namely leadership style, communication, work discipline and organizational culture and one variable of job satisfaction. The analytical method used is path analysis. The method of data collection in this research is to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees of PT. NCO Tani Nusantara (BTN) West Pasaman. The results obtained based on the Partial Test (t test) obtained: a) There is a positive and significant influence of leadership style on job satisfaction, b) There is a positive and significant effect of communication on job satisfaction, c) There is a positive and significant effect of work discipline on job satisfaction. , d) There is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction, e) There is a positive and significant influence of leadership style, communication, work discipline and organizational culture on job satisfaction. Finally, the author suggested to PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat to be able to improve employee empowerment, leadership style, communication, work discipline and organizational culture*

**Keywords:** *Leadership Style, Communication, Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Penelitian ini terdiri dari empat variabel Independen yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi dan satu variabel kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja, c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Akhirnya penulis menyarankan kepada pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat untuk dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan, gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia.

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan. Menurut [1] kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Akibat dari rendahnya kepuasan kerja yakni gairah kerja seperti: menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism, dan pensiun dini [2].

PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di Kabupaten Pasaman Barat terus berupaya mensejahterakan masyarakat, baik karyawan maupun lingkungan sekitarnya. Dalam permasalahan kepuasan kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat dapat terlihat dari target dan realisasi kerjanya seperti yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Target dan Realisasi PT. BTN**

<b>Tahun</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi/Tahun</b>	<b>Persentasi Produksi (%)</b>
2016	120	36000	34900	96,94%
2017	120	36000	35400	98,33%
2018	118	37000	34700	93,78%
2019	118	37000	32300	87,30%
2020	110	37000	30130	81,43%

*Sumber : PT. Bintara Tani Nusantara (BTN)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kurung waktu lima (5) tahun terakhir mengalami fluktuasi tiap tahunnya, pada tahun 2018 dan pada tahun 2020 persentasi jumlah produksi menurun hal ini disebabkan beberapa hal salah satunya adalah dengan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat sehingga mengakibatkan menurunnya jumlah produksi pada tahun 2018 sampai dengan 2020. Rendahnya kepuasan kerja ini didukung oleh hasil observasi yang dilakukan di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat dimana masih ada karyawan yang datang terlambat sehingga hal ini tentunya membuat hasil produksi menjadi rendah dan pengelolaannya menjadi terlambat. Kemudian karyawan juga merasa kurang nyaman di tempat kerja. Ketidaknyamanan tersebut karyawan tersebut membuat karyawan merasa kurang merasa puas Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat”**.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut [3] deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat yang berjumlah 110 orang karyawan.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

missal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif [3].

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 110 orang karyawan PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat/ Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji-F dan Uji-t

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Budaya Organisasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dari data yang dapat didapat yaitu dengan menggunakan SPSS *for windows version 26.0* dengan analisis uji t atau *t-test*. Dan dari uji t akan di ketahui pengaruh signifikan faktor eksternal dan faktor internal terhadap volume penjualan

Koefisien Determinasi berganda ( $R^2$ ) atau *R squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. *R squared* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Menurut [4]

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Disiplin kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun bentuk regresinya adalah :

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + bX4 + e$$

Berikut ini tabel hasil Regresi Berganda :

**Tabel 2 Analisis Regresi Berganda Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Disiplin kerja (X3) dan Budaya organisasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,699	3,537		1,329	,187
Gaya Kepemimpinan	,249	,086	,264	2,907	,004
Komunikasi	,186	,069	,190	2,684	,008
Disiplin Kerja	,166	,071	,177	2,332	,022
Budaya Organisasi	,303	,080	,353	3,797	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 4,699 + 0,249X_1 + 0,186X_2 + 0,166X_3 + 0,303X_4 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,699 artinya apabila Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi tidak ada atau bernilai nol (0) maka Kepuasan Kerja tetap sebesar 4,699.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,249 artinya apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja 0,249 sebesar satuan bobot

3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,186 artinya apabila Komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja 0,186 sebesar satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,166 artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,166 satuan bobot
5. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,303 artinya apabila Budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,303 satuan bobot

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $110 - 4 - 1 = 105$  (  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,982 Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.22 berikut :

**Tabel 3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

<b>Faktor Independent</b>	<b>t-hitung</b>	<b>t-tabel</b>	<b>Signifikan</b>
Gaya kepemimpinan (X1)	2,907	1,982	0,004
Komunikasi (X2)	2,684	1,982	0,008
Disiplin kerja (X3)	2,332	1,982	0,022
Budaya organisasi (X4)	3,797	1,982	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.22 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 2,907 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,907 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,004 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 2,684 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,684 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,008 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 2,332 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,332 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Budaya organisasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 3,797 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,797 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama ( Uji-F)**

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel-1) atau  $4 - 1 = 3$ , dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau  $110-4-1 = 105$ , maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,46.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut :

**Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1546,681	4	386,670	31,431	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1291,719	105	12,302		
	Total	2838,400	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Dari tabel di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $31,431 > 2,46$ ). Nilai  $F_{hitung}$  31,431 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari *Self* Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Budaya organisasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Determinasi**

**Model Summary**

Model R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,528

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Adjust R Square sebesar 0,528 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,528 atau 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,004	0,05	Diterima
Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,008	0,05	Diterima
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,022	0,05	Diterima
Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,000	0,05	Diterima
Gaya kepemimpinan, komunikasi disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,000	0,05	Diterima

*Sumber : Data Primer Diolah,*

## Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,907 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,004 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkatnya Kepuasan Kerja. Menurut (Robbins, 2017) Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan [6] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,684 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,008 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin meningkatnya Kepuasan Kerja. Menurut [7] komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Organisasi keperawatan membutuhkan komunikasi organisasi yaitu proses penyampaian dan pemahaman informasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat komunikasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan

terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan [9] menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

### **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Dimana terlihat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,332 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkatnya Kepuasan Kerja. Menurut [10] untuk mencapai keberhasilan yang permanen organisasi perlu membangun core values yang membentuk disiplin kerja. Menurut [11] disiplin kerja adalah kesediaan perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturanperaturannya tanpa harus ada paksaan oleh orang lain. . Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan [13] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

### **4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Dimana terlihat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,797 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi Budaya organisasi maka semakin meningkatnya Kepuasan Kerja. Menurut [14] kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan [16] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

## **5. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Dimana terlihat nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $31,431 > 2,46$ ). Nilai  $F$  12,302 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut [14] kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya/ Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Akibat dari rendahnya kepuasan kerja yakni gairah kerja seperti: menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism, dan pensiun dini [2]. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karyawan, keadilan organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat, dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $2,907 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ )
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat, dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $2,684 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,008 < 0,05$ )
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.

- Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat, dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $2,332 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ )
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. dimana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $3,797 > 1,982$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ )
  5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat, dimana nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $31,431 > 2,46$ ). Nilai  $F$  12,302 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%.

### Daftar Rujukan

- Anandita. (2021). Pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Andriyani, & Adipradana, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi (Studi pada karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 2.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Intervening: kepuasan kerja). *EMBA*, 9(2), 1185–1196. <https://doi.org/10.52160/emba.v9i2.1185-1196>
- Faules. (2017). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Harahap, M. D., & Rudianto. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Metro TV Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Krietner. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukmin, S., & Indra, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2).
- Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardika. (2021). Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Sinambela. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinollah, & Muhammad Ubaitulloh. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Dialektika Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja, Edisi ke-5*. Depok: Raja Grafindo Persada.