

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS KARANGSAMBUNG

Oleh :

Aditya Prasetyawan

135501392

adityaprasetyawan.ap@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Karangsembung. Data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Puskesmas Karangsembung. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, penelitian ini mengambil Teknik sampel sebanyak 56 responden. Alat analisis data menggunakan bantuan program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows version 22* yang meliputi Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda serta Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian secara individual variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Karangsembung, Kebumen. Sedangkan, hasil pengujian secara individual variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Karangsembung, Kebumen.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat

strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995: 161) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991: 192) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwarti (2004) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi diantara orang-orang yang bekerja sama didalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.(Weber dalam Miftah Toha, 1985). Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, system, strategi dan sumber daya manusia. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungannya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak terhadap pegawai dalam suatu organisasi, termasuk di UPTD Unit Puskesmas Karangsambung, dengan kurangnya saling keterikatan pegawai antar struktur organisasi yang menandakan bahwa hubungan antar personal pegawai masih rendah. Keseluruhan faktor tersebut mampu mendukung optimalnya pegawai bila manajemen mampu menjaga dan meningkatkannya, namun sebaliknya bila pegawai dapat menurun ketika faktor tersebut diabaikan dari perhatian manajemen yang ada di UPTD Unit

Puskesmas Karangsembung. Diharapkan UPTD Unit Puskesmas Karangsembung mampu menjaga performanya dengan mengatasi seluruh permasalahan yang ada sebagai salah satu puskesmas yang beroperasi di Kecamatan Karangsembung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menulis judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Karangsembung”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (2005) adalah ; *Pertama* pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua* ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat* persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima* watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Menurut Yukl (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Budaya Organisasi

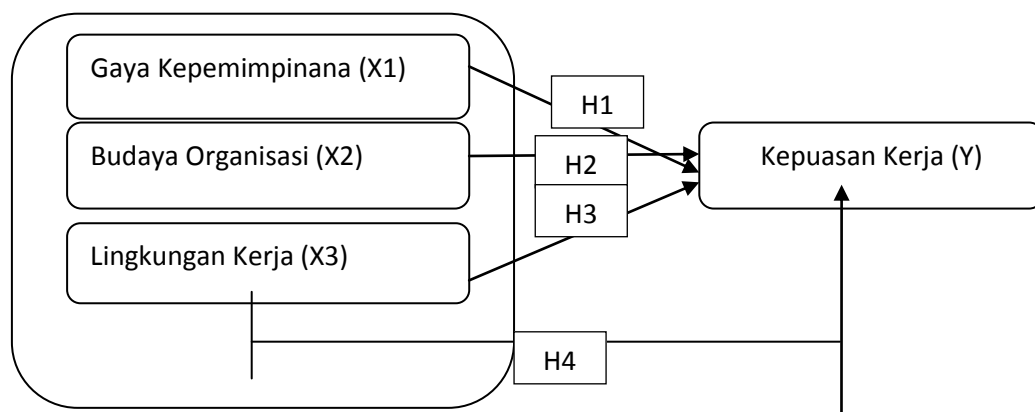
Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang

kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Model Empiris



Hipotesis

- H1 Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Karangsambung.
- H2 Diduga terdapat pengaruh antara *Budaya Organisasi* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Karangsambung.
- H3 Diduga terdapat pengaruh antara *Lingkungan Kerja* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Karangsambung.
- H4 Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Karangsambung.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Bab ini menggambarkan lapangan atau obyek penelitian dan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu model mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Puskesmas Karangsambung.

Jenis Data dan Pengukuran

Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara responden dengan menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literature, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Pemberian kode angka adalah sebagai berikut : Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat di wilayah Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

Alat Analisis

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk menentukan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Syarat uji validitas yaitu :

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut dinyatakan diterima (Valid).
- b. $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item tersebut dinyatakan tidak diterima (invalid).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Kriteria pengujian menurut Sugiyono (2010) :

- a. Jika $\alpha_{cronbach} > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika $\alpha_{cronbach} < 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:107) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 0.1 .

Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residu ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran dua (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi ini digunakan jika variabel bebas berjumlah dua atau lebih. (Simamora, 2004:339).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011:108). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
1	0,614	0,268	0,000	0,05	Valid
2	0,506	0,268	0,000	0,05	Valid
3	0,537	0,268	0,000	0,05	Valid
4	0,769	0,268	0,000	0,05	Valid
5	0,631	0,268	0,000	0,05	Valid
6	0,653	0,268	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
1	0,534	0,268	0,000	0,05	Valid
2	0,514	0,268	0,000	0,05	Valid
3	0,701	0,268	0,000	0,05	Valid
4	0,642	0,268	0,000	0,05	Valid
5	0,756	0,268	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
1	0,755	0,268	0,000	0,05	Valid
2	0,796	0,268	0,000	0,05	Valid
3	0,631	0,268	0,000	0,05	Valid
4	0,620	0,268	0,000	0,05	Valid
5	0,498	0,268	0,000	0,05	Valid
6	0,556	0,268	0,000	0,05	Valid
7	0,366	0,268	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
1	0,654	0,268	0,000	0,05	Valid
2	0,741	0,268	0,000	0,05	Valid
3	0,346	0,268	0,000	0,05	Valid
4	0,566	0,268	0,000	0,05	Valid
5	0,538	0,268	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,681	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,608	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,738	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,723	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

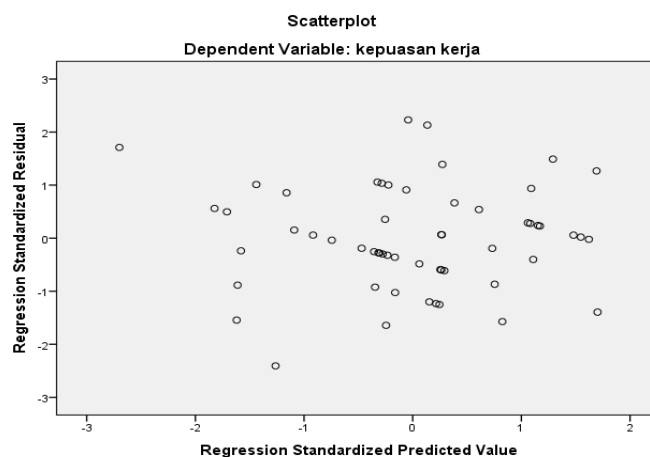
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,965	1,036
	X2	0,981	1,019
	X3	0,980	1,021

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada kolom *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

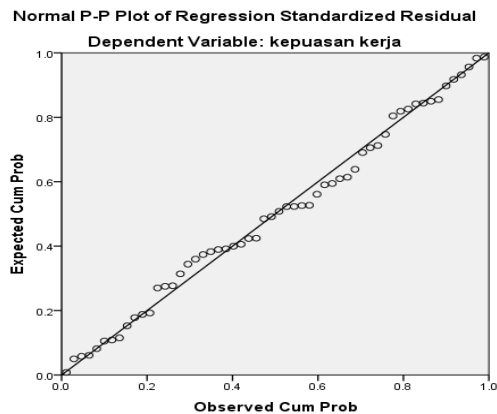


Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan gambar yaitu grafik dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyebarkan), maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.330	3.212		2.282	0.027		
gaya kepemimpinan	0.391	0.97	0.493	4.019	0.000	0.965	1.034
budaya organisasi	0.033	0.116	0.035	0.287	0.775	0.981	1.019
Lingkungan	0.026	0.91	0.035	0.281	0.777	0.980	1.021

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di buat persamaan regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = 7,330 + 0,391X_1 + 0,033X_2 + 0,026X_3 + e$$

- a: Konstanta sebesar 7,330 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja mempunyai nilai 7,330.
- b₁: Nilai 0,391 artinya jika variabel kepemimpinan (X₁) bertambah, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan menaik sebesar 0,391 bila variabel lain dianggap tetap.
- b₂: Nilai 0,033 artinya jika variabel budaya organisasi (X₂) tidak bertambah, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan tetap sebesar 0,033.

b₃: Nilai 0,026 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₃) tidak bertambah, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan tetap sebesar 0,026.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Signifikan	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
X1	0,000	0,05	4,019	1,674	Signifikan
X2	0,775	0,05	0,287	1,674	Tidak Signifikan
X3	0,777	0,05	0,281	1,674	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

1) Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,019 > t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Karangsambung.

2) Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,287 < t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikan 0,775 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Karangsambung.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,281 < t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikan 0,777 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Karangsambung.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,325	3	12,775	5,635	0.002 ^b
	Residual	117,889	52	2,267		
	Total	163,982	55			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan hasil Uji ANOVA diperoleh dari F_{hitung} sebesar 5,635 > F_{tabel} 2,78 dengan tingkat signifikan 0,05 = 0,02 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Karangsambung.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,495 ^a	0,245	0,202	1,648

a. Predictors: (Constant), lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,202 artinya 20,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sisanya $100\% - 20,2\% = 79,8\%$ variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Implikasi Manajerial

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,019 > t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung. Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Quratul Aini, Sito Meianto dan Andreasta Meilasta tahun 2004 dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,287 < t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat signifikan $0,775 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung. Selanjutnya, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh I Gusti Gede Djestawana tahun 2012 dengan judul Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Puskesmas. Hasil penelitian ini yaitu variabel organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,281 < t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat signifikan $0,777 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung. Selanjutnya, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono tahun 2014 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Hasil ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $5,635 > F_{tabel} 2,78$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung, Kecamatan Karangsambung, Kebumen. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,202 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 20,2% dan sisanya sebesar 79,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Karangsambung belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja karena nilainya masih jauh dibawah 100%. Di harapkan untuk penelitian kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar nilai koefisien determinasinya bertambah besar lagi sehingga akan tepat bagi Puskesmas Karangsambung untuk mengambil keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Karangsambung, Kecamatan Karangsambung, Kebumen, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 56 responden terhadap kepuasan kerja pada pada Puskesmas Karangsambung menunjukan hasil bahwa responden di dominasi oleh perempuan dengan aktivitas sebagai pegawai dengan skala usia ≥ 36 tahun.
2. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti para pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan kepemimpinan yang berada di Puskesmas Karangsambung.
3. Hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti para pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di Puskesmas Karangsambung.
4. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti para pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Karangsambung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengelola pada Puskesmas Karangsambung diharapkan untuk meningkatkan kepemimpinan terutama dalam kepuasan kerjanya untuk memberikan lebih banyak pilihan yang positif dan sesuai dengan kebutuhan para pegawainya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengelola Puskesmas Karangsambung diharapkan untuk meningkatkan budaya organisasinya yang harmonis bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Pengelola Puskesmas Karangsambung diharapkan mampu menetapkan strategi penetapan lingkungan kerja dalam hal kesesuaian kerja dengan manfaat yang diperoleh pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat lebih baik.
4. Di harapkan untuk penelitian kepuasan kerja di Puskesmas Karangsambung selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar nilai koefisien determinasinya bertambah besar lagi sehingga akan tepat bagi Puskesmas Karangsambung untuk mengambil keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003), "The influence of corporate culture and organizational commitment on performance", *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Alex S.Nitisemito. (2002). *Manajemen Personal* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amstrong, Michael. 1994. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I. and Berson, Y. (2003), "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 No. 2, pp. 207-18.
- Bono, J.E. & T.A. Judge (2003). "Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders", *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No. 5, pp. 554-571.
- Cellucci, Anthony J. and DeVries, David L. (1978). Measuring managerial satisfaction: a manual for the MJSQ. Diambil pada Januari 2013 dipublikasikan, books.google.co.id.
- Chatman, Jennifer and Bersade (1997). *Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Februari 29-42.
- Cheki, Yio, 1996, *Budaya Perusahaan Cina*. Penerbit Usahawan. FE Universitas Indonesia, Jakarta.

- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firms Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Curry, Douglas B. 1999. The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*. Volume 9. Nomor 4. 495 –524.
- Deshpande, R. and Farley, J. (1999). Executive insights: corporate culture and market orientation: comparing Indian and Japanese firms. *Journal of International Marketing*, 7(4), p.111-126.
- Douglas, G. 2000. *Manajemen Kas*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Dvir. (2002). *Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. AMJ Press.
- Edgar H., Schein. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.
- Harris, S., Mossholder, K. (1996). The Affective Implications of Perceived Congruence with Culture Dimensions during Organizational Transformation. *Journal of Management (JofM)*, 22(4), 527 - 547.
- Hasibun. Melayu S.P. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hofstede et.al. 1990. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, 35 (1990): 286-316.
- Humphreys, J.H. (2002). Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing. *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502. Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa-Sigma.
- Kreitner, Robert. Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi 2* (Edisi 5). Salemba Empat, Jakarta.
- Lawler E. E., & Porter L. W., 1969, "The Effect of Performance on Job Satisfaction", *Industrial Relations*, Vol.8, p.20-8.
- Liu, W., D.P. Lepak, R. Takeuchi & H.P. Sims. (2003). *Matching leadership styles with employment modes: Strategic human resource management perspective*. *Human Resource Management Review*. Vol. 13, pp. 127-152.

- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart (2002), "developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149-163.
- Locke, E. A., 1970, Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 5, Issue 5, Pages 484–500.
- Lok, P. & J. Crawford. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 16, No. 8, pp. 594-613.
- Lund, Daulatram B. 2003. "Organizational Culture and Job Satisfaction", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18, No.3, pp.219-236.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York McGraw-Hill Co.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, CV. Rajawali, Jakarta, 1985.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R., Dunn, M.G., 1990. Organizational Cultures, Commitmen, Satisfaction, and Cohesion. *Public Productivity and Management Review*. 14 : 157-169.
- Ostroff, Cheri, 1992, "The Relationship Between Satisfaction, Attitude and Performance : An Organizational Level Analysis", **Journal of Applied Psychology**, Vol 77, No. 5.
- Petty M. M, G. W. McGee, & J. W. Cavender, 1984, "A Meta-Analysis of The Relationship between Individual Performance", **Academy of Management Review** 9(4): 712-21.
- Pool, S.W. (2000), "Organizational culture and its relationship between job tension in measuring outcomes among business executives" *Journal of Management Development*, Vol. 19, No. 1, pp. 32-49.

- Porter. M. (1996). Strategi Bersaing Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing. Jakarta : Erlangga.
- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sarros, J.C. & J.C. Santora. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice, *Leadership & Organization Development Journal*. Vol.22, No. 8, pp. 383-393.
- Sarwoto. (1991). Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta : Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Jakarta : Mandar Maju.
- Seokidjo Notoatmodjo, 2009. Pengembangan SDM. Jakarta. Rineka Cipta.
- Shea, Christine M. (1999). The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task. *Journal of Business*, Vol. 72.
- Siagian, Sondang P. (1997). Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Soon Hee Kim. (2002). Participative Management and Job Satisfaction : Lesson for Management Leadership. *Public Administration Review*. Vol 62, No. 2, P. 231 - 241.
- Sunarsih. (2001). Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106 - 116.
- Tett R. P., & J. P Meyer, 1993, "Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", **Personnel Psychology** 46(2): 259-93.
- Trovik S. J & McGiveren M. H., 1997, "Determinants of Organizational Performance", **Management Decision**, Volume 35, P.417-35.
- Waldman, D.A., G.G. Ramirez, R.J. House & P. Puranam (2002), "Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under

conditions of perceived environmental uncertainty, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 1, pp. 134-143.

Wallach, E. (1983), "Individuals and Organizations: The Cultural Match", *Training and Development Journal*, pp. 29-36.

Wibowo, Budi, Soewito, dan F.X Sugiyanto, 2001, *Analisis Budaya Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pura Barutama Kudus*, Jurnal Bisnis Strategi : 6 (4), 78.

Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass (1993), "Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation", *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102.

Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.