

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Puspita Ningrum<sup>1</sup>, Wulan Purnamasari<sup>2</sup>

Universitas Maarif Hasyim Latif  
Sidoarjo, Indonesia

Email: [wulan\\_purnamasari@dosen.umaha.ac.id](mailto:wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id), [puspita@student.umaha.ac.id](mailto:puspita@student.umaha.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai tetap PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik sebesar 36 orang. Metode analisis yang digunakan ialah memakai program Smart PLS versi 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil uji t-statistik sebanyak (3.553) > t-tabel (2.036) artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik (0,047) < t-tabel (2.036) artinya gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik (0.663) > t-tabel (2.036) artinya budaya organisasi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan hasil t-statistik (0.356) > t-tabel (2.036) artinya tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas hasil t-statistik (10.929) > t-tabel (2.036) artinya terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata-kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

### INTRODUCTION

Perusahaan manufaktur di Indonesia menghadapi lingkungan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi. Untuk memenuhi tujuan organisasinya, setiap bisnis harus beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Dalam dunia bisnis, bakat adalah komponen penting dari kesuksesan organisasi. Setiap bisnis yang melakukan bisnis memiliki tujuan yang harus dicapai. Semua bisnis harus mampu memilih strategi yang efektif. Hal ini terutama berlaku untuk pengembangan pribadi, yang hampir seluruhnya berfokus pada inisiatif yang diambil oleh bisnis.

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari modal pengembangan perusahaan. Karena orang-orang yang terlibat dalam membantu sebuah organisasi mewujudkan visi dan misinya yang membuatnya berkembang. Tanpa karyawan yang berkualitas dan berbakat, bisnis tidak dapat berfungsi dengan baik.

Dengan kantor pusat di desa Banyu Urip, Kedamean Gresik, PT Arga Beton Indah merupakan perusahaan konstruksi ternama yang memproduksi beton terpercaya. Ini memiliki sistem produksi otomatis dan dijalankan

oleh mesin yang sangat maju dan profesional yang berdedikasi untuk memproduksi berbagai produk beton. Pengembangan pribadi internal sangat penting untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan ini dapat didefinisikan sebagai kepuasan karyawan dengan pemenuhan kebutuhan mereka di tempat kerja dan dengan kesejahteraan mereka secara keseluruhan di tempat kerja. Kepuasan yang mengarah pada loyalitas karyawan

Agar menjadikan karyawan yang loyal kepada perusahaan, seorang karyawan dalam bekerja juga penting untuk membuktikan bahwa mereka merupakan karyawan yang dapat diandalkan dan berperan untuk kemajuan perusahaan. Dalam hal ini ada dua faktor yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.

Karyawan secara langsung dipengaruhi oleh komponen gaya kepemimpinan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik, dan manajemen organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin. Akibatnya, pemimpin harus menyadari gaya kepemimpinan mereka.

Munculnya kepemimpinan, suatu posisi yang mempengaruhi kinerja pekerja, berdampak pada seberapa baik kinerja yang mereka pimpin baik secara positif maupun negatif. pemimpin yang kuat secara moral, kreatif, dan optimis dapat menginspirasi anggota tim mereka untuk mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan harapan. Akibatnya, gaya kepemimpinan adalah sarana dimana pemimpin dapat memotivasi karyawan mereka untuk melaksanakan semua tugas perusahaan dan mendorong keberhasilan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik masih belum diketahui karena tergantung dari status pemimpinnya. Kondisi ini dievaluasi berdasarkan lingkungan kerja. Dalam situasi yang stabil, kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang memungkinkan karyawan untuk bebas mengungkapkan pendapat mereka. Namun, ketika kinerja karyawan rendah, kepemimpinan mengadopsi gaya kepemimpinan otoriter. Karena itu, PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Karyawan saat ini dibingungkan dengan gaya kepemimpinan pimpinan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.

Faktor terakhir adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan perilaku bersama yang muncul di dalam organisasi. Singkatnya, budaya organisasi didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, pola perilaku, dan standar yang menyatukan dan disebarkan oleh tenaga kerja organisasi. Ketika organisasi yang berpartisipasi mempraktikkan kebiasaan baik, budaya yang dihargai oleh organisasi tersebut berfungsi dengan baik.

Karakteristik ini mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Banyak bisnis beroperasi secara eksklusif berdasarkan prinsip-prinsip manajemen umum, keuangan, dan pemasaran dalam operasi mereka sehari-hari, gagal untuk mengenali pentingnya budaya organisasi. Di sisi lain, proses pengambilan keputusan dan prinsip-prinsip dasar budaya organisasi yang mempengaruhi organisasi. Ukuran budaya organisasi di dalam suatu instansi adalah Pengukuran budaya organisasi pada suatu instansi merupakan tindakan mengukur berbagai kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dikenal sebagai pengukuran budaya organisasi dalam suatu instansi, dan dapat digunakan sebagai umpan

balik untuk menyampaikan tingkat keberhasilan dalam kinerja peran dan menentukan apakah perbaikan diperlukan pada masa depan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan terjadi fenomena-fenomena mengenai kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap variabel, terutama pada variabel Gaya Kepemimpinan dan variable Budaya Organisasi. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan dengan Objek penelitiannya adalah karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.

Adapun rencana permasalahan diantaranya: (1)Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arga Beton Indah di Kabupaten Gresik?,(2)Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah di Kabupaten Gresik?,(3)Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arga Beton Indah di Kabupaten Gresik?,(4)Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah di Kabupaten Gresik?,(5)Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah di Kabupaten Gresik?

Adapun tujuan penelitiannya diantaranya : (1)Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.(2)Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.(3)Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.(4)Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.(5)Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Looyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.

## LITERATURE REVIEW

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Achmad S. Rucky (dalam Zubaidah, 2013) MSDM merupakan proses yang tepat dan efektif untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya manusia dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Melayu SP. Hasibuan (dalam Hj Nuraeni Gani, 2021), MSDM adalah Tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat didukung oleh HRM, yang merupakan ilmu dan seni yang secara efektif mengelola hubungan dan peran organisasi.

#### **b. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Abarca, 2021), Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang berusaha mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut J.A.F Stoner diasur oleh Alexander Sindoro (dalam Alfonita, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah Pola perilaku berbeda yang lebih disukai pemimpin untuk digunakan saat memengaruhi karyawan.

Indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: tipe suportif, tipe direktif, tipe partisipatif, tipe berorientasi

#### **c. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut (Christian, 2019) Adalah alat yang dapat digunakan untuk merekatkan grup web. Ini mungkin energi yang baik yang dapat mengarahkan perusahaan ke arah yang benar. Kepemimpinan dan budaya organisasi sangat erat hubungannya. Karena setiap manajer memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan pada akhirnya membentuk budaya organisasi. Dengan demikian, sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinannya. Kesetaraan setara dengan memiliki koin dengan nilai yang sama di kedua sisi. Sedangkan menurut (Mayra, 2013) Budaya organisasi merupakan tradisi yang terus dipraktikkan dan digambarkan sebagai fenomena dinamis yang membentuk kita melalui interaksi dengan pihak lain, dibentuk oleh tindakan figur kepemimpinan, dan terdiri dari struktur, rutinitas, aturan, dan norma yang memandu sikap dan tindakan kita..

Indikator yang digunakan dalam budaya organisasi sebagai berikut: inovasi dan pengambilan, resiko perhatian terhadap

detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresif, stabilitas

#### **d. Kepuasan Kerja**

Menurut (Cahyani, 2020) Kepuasan kerja merupakan ketika kualitas karyawan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dievaluasi, itu menghasilkan perasaan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang positif dan puas dengan pekerjaannya puas dengan pekerjaannya, sedangkan yang negatif dan tidak puas dengan pekerjaannya tidak bahagia dengan pekerjaannya.. Sedangkan menurut (Izzaty, 2018) Setiap individu mengalami tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting bagi mereka. Hal ini disebabkan oleh perbedaan individu. Tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi dan sebaliknya semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu.

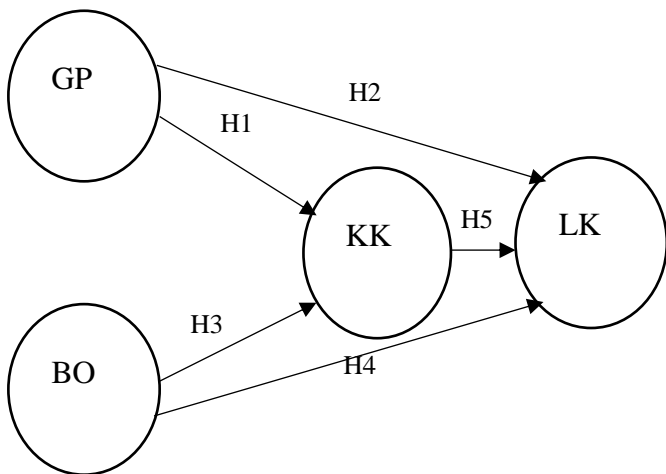
Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja adalah sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervise, kepuasan terhadap teman sekerja.

#### **e. Loyalitas Karyawan**

Menurut Steers dan Porter dalam (Sciences, 2016) berpendapat bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku. Pertama, Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap adalah tentang mengidentifikasi pekerjaan seseorang dengan keinginan karyawan untuk bekerja dan melakukan yang terbaik. Kedua, loyalitas kepada perusahaan sebagai suatu tindakan adalah proses pengambilan keputusan yang tegas untuk tidak meninggalkan perusahaan kecuali karyawan melakukan kesalahan yang ekstrim. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas adalah bentuk dari perilaku.

Indikator yang digunakan dalam loyalitas karyawan adalah sebagai berikut : Ketaatan pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk berkerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar individu, Kesukaan pada perkerjaan.

**KERANGKA KONSEPTUAL**



**HIPOTESIS**

- H1: Terdapat dugaan bahwa kepuasan kinerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.
- H2: Terdapat dugaan bahwa loyalitas suatu karyawan pada memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada perusahaan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.
- H3: Terdapat dugaan bahwa kepuasan kinerja suatu karyawan dapat berpengaruh secara signifikan dan secara positif di perusahaan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.
- H4: Terdapat dugaan mengenai loyalitas karyawan yang berpengaruh secara signifikan positif terhadap budaya organisasi PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.
- H5: Terdapat dugaan mengenai pengaruh pada loyalitas secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.

**METHODS**

Penelitian ini dilakukan di PT Arga Beton Indah yang berlokasi di Gresik yang didirikan pada tahun 1994 oleh Ir. Liangga Widjadi. Muncul dari perusahaan konstruksi bangunan menengah yang hampir berkembang menjadi perusahaan terpercaya untuk konstruksi, bahan bangunan dan beton. Karyawan tetap yang bekerja di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik diikutsertakan dalam survei ini sebanyak 36 orang. Adapun pengambilan datanya diambil

dari hasil penyebaran kuesioner/angket lalu di olah menggunakan software *smart PLS* versi 3.3.9.

**RESULTS AND DISCUSSION**

**A. Uji Convergent Validity**

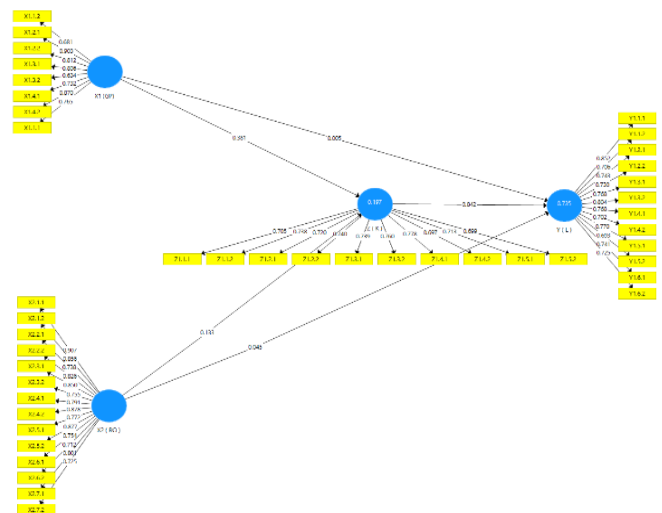
Validitas Konvergen memiliki tujuan yang berguna dalam mengetahui antara validitas yang berkaitan dengan struktur latennya dengan indikator yang dicapai. Nilai dari pengujian validitas konvergen adalah nilai load factor variabel laten dan indikatornya.

**Gambar 1. Model PLS 1**

Sumber : Data diolah dengan smart PLS

Adapun table hasil perhitungan *loading factor* tiap variabelnya :

**Tabel 1. Loading Factor Variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan**



Variabel	Indikator	Loading Factor
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0.765
	X1.1.2	0.681
	X1.2.1	0.903
	X1.2.2	0.812
	X1.3.1	0.806
	X1.3.2	0.634
	X1.4.1	0.732
Budaya Organisasi (X2)	X2.1.1	0.907
	X2.1.2	0.856

	X2.2.1	<b>0.738</b>
	X2.2.2	<b>0.826</b>
	X2.3.1	<b>0.850</b>
	X2.3.2	<b>0.755</b>
	X2.4.1	<b>0.791</b>
	X2.4.2	<b>0.878</b>
	X2.5.1	<b>0.772</b>
	X2.5.2	<b>0.877</b>
	X2.6.1	<b>0.754</b>
	X2.6.2	<b>0.712</b>
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1.1	<b>0.705</b>
	Z1.1.2	<b>0.738</b>
	Z1.2.1	<b>0.720</b>
	Z1.2.2	<b>0.740</b>
	Z1.3.1	<b>0.739</b>
	Z1.3.2	<b>0.760</b>
	Z1.4.1	<b>0.778</b>
	Z1.4.2	<b>0.697</b>
	Z1.5.1	<b>0.713</b>
	Z1.5.2	<b>0.699</b>
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1.1	<b>0.852</b>
	Y1.1.2	<b>0.706</b>
	Y1.2.1	<b>0.743</b>
	Y1.2.2	<b>0.73</b>
	Y1.3.1	<b>0.768</b>
	Y1.3.2	<b>0.804</b>
	Y1.4.1	<b>0.768</b>
	Y1.4.2	<b>0.702</b>
	Y1.5.1	<b>0.770</b>
	Y1.5.2	<b>0.693</b>
Y1.6.1	<b>0.741</b>	

Sumber : Data diolah dengan smart PLS

Dari tabel diatas tidak terdapat indikator dengan nilai *loading factor* < 0,60 pada semua variabel. Pada indikator X1.1.2, X1.3.2, Z1.4.2, Z1.5.2, Y1.5.2 memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.681, 0.634, 0.697, 0.699, 0.693 lebih kecil di bandingkan nilai *loading factor* yang lain, nilai tersebut masih dapat di toleransi untuk tidak di eliminasi. Nilai *loading factor* pada table diatas rata-rata memiliki nilai > 0.60. Variabel indikator dengan nilai *loading factor* > 0,60 memiliki nilai validitas yang tinggi, sehingga sesuai dengan validitas konvergen, sedangkan variabel indikator dengan nilai *loading factor* < 0,60 memiliki tingkat validitas yang rendah.

### B. Uji Discriminant Validity

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Smart PLS diketahui bahwa nilai koefisien beban dari indikator variabel laten memiliki nilai koefisien beban yang lebih besar dari nilai koefisien beban variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki validitas diskriminatif yang sangat baik.

### C. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil AVE

Variable	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1 (GP)	<b>0.609</b>
X2 (BO)	<b>0.648</b>
Y (L)	<b>0.565</b>
Z (K)	<b>0.532</b>

Sumber : Data diolah dengan smart PLS

Dari tabel di atas, Anda dapat melihat bahwa nilai AVE untuk setiap konfigurasi lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, model yang diuji tidak memiliki masalah validitas konvergensi.

### D. Uji Cronbach Alpha

Tabel 3. Hasil Cronbach Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
X1 (GP)	<b>0.915</b>
X2 (BO)	<b>0.959</b>
Y (L)	<b>0.929</b>
Z (K)	<b>0.903</b>

Sumber : Data diolah dengan smart PLS

Dari tabel di atas, model menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha berada di atas 0,60 pada semua konfigurasi. Oleh karena itu, Anda dapat menyimpulkan keandalan yang baik dari semua konfigurasi sesuai dengan minimum yang diperlukan.

### E. Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4. Hasil Inner Model

NO	Konstruk	R Square
1	Y (Loyalitas Karyawan)	0.735
2	Z (Kepuasan Kerja)	0.197

Sumber : Data diolah dengan smart PLS

Dalam peneliti yang akan digunakan sebagai variable terdapat dua variable yang digunakan dalam penentuan struktur model yakni gaya kepemimpinan (A1), variable budaya organisasi (A2) yang berpengaruh pada kepuasan kerja (B) serta variable yang memiliki pengaruh akibat dari adanya gaya kepemimpinan yakni loyalitas karyawan (C), (A1)... Budaya organisasi (A2) serta adanya kepuasan pada kinerja (C). pada tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien determinan sebagai variable yang berpengaruh pada kepuasan kinerja (C) yakni senilai 0,735. Sehingga hasil tersebut didapatkan hasil sebesar 19,7% yang berdasarkan dari variable C yakni variable pada kepuasan kinerja. Hal ini dipengaruhi pada variable A1 serta variable A2 dimana gaya kepemimpinan serta budaya dalam berorganisasi menjadi factor dari kepuasan kinerja. Pada variable B dengan loyalitas dimiliki karyawan akan dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi, kepuasan kinerja, serta gaya kepemimpinan yang diperoleh senilai 73,5%.

#### F. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

**Tabel 5. Skor Pengujian Hipotesis Dalam Pengaruh Secara Langsung.**

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))
X1 (GP) -> Y (L)	0.005	-0.014	0.101	0.047
X1 (GP) -> Z (K)	0.381	0.421	0.107	3.553
X2 (BO) -> Y (L)	0.045	0.050	0.126	0.356
X2 (BO) -> Z (K)	0.133	0.149	0.211	0.633
Z (K) -> Y (L)	0.842	0.861	0.077	10.929

Sumber : pengolahan dengan smart PLS

Pada table 5 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Dari table diatas dapat di ketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mendapatkan hasil bahwa hipotesis 1 diterima hal ini dikarenakan perhitungan pada nilai koefesien dengan perolehan nilai t yakni sebesar 3.553. sementara pada kepuasan kerja mendapatkan hasil sebesar 0.381.
2. Dari table diatas dapat di ketahui bahwa pada perolehan variable loyalitas karyawan pada gaya kepemimpinan menunjukkan pengujian dengan skor sebesar 0,047 dengan nilai koefesien senilai 0,005. Sehingga hipotesis 2 dinyatakan ditolak hal ini dikarenakan nilai t yang memiliki nilai yang lebih rendah.
3. Pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa variable budaya organisasi menunjukkan bahwa pengujian nilai t senilai 0,633 sementara nilai pengujian koefesien senilai 0,133 pada kepuasan kerja. Sehingga dugaan pada hipotesis 3 dinyatakan ditolak gal ini dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih kecil dari pengujian t-tabel senilai 2.036.
4. Dari table diatas dapat di ketahui bahwa variabel pada budaya organisasi menunjukkan hasil penilaian pengujian t senilai 0,356 dengan nilai koefesien

sebesar 0,045 terhadap loyalitas pada karyawan. Sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis ke 4 dinyatakan ditolak dikarenakan hasil t tabel yang lebih rendah yakni 2.051.

5. Dari table diatas dapat di ketahui bahwa variable kepuasan pada kerja memiliki nilai pengujian t senilai 10.929 dengan nilai pengujian koefisien senilai 0,842 terhadap loyalitas pada karyawan. Sehingga dugaan pada hipotesis 5 dinyatakan diterima hal ini dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih besar pada pengujian t-tabel yakni 2,051.

### G. Pembahasan

Sehingga hasil dari pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa :

1. Hipotesis pertama diajukan. "Gaya kepemimpinan diyakini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik," terbukti benar. Yang mendapatkan hasil pada perhitungan t-hitung sebesar  $3,553 > 2,036$  sehingga t-hitung menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan t-tabel. Sehingga kepuasan kerja pada PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik berpengaruh secara signifikan pada gaya kepemimpinan sehingga hipotesis pada H1 diterima.
2. Hipotesis kedua diajukan: "Gaya kepemimpinan diyakini berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga beton Inda Kabupaten Gresik." Tidak benar ternyata. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai t hitung sebesar  $0,047 < t$  tabel sebesar 2.036. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik, namun tidak terlalu signifikan. Berdasarkan hasil ini, H2 ditolak
3. Hipotesis ketiga yang diajukan bahwa "Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik." adalah terbukti tidak benar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $0.633 < t$  tabel sebesar

2,036. Sehingga dapat disimpulkan Hasil tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil tersebut H3 ditolak.

4. Pada hipotesis 4 menunjukkan bahwa " Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah Kbutupaten Gersik". Pada hasil pengujian pada t-hitunga memiliki hasil 0,356 dimana lebih kecil daripada t-tabel sebesar 2,036. Hal ini membuktikan bahwa secara tidak signifikan loyalitas karyawan tidak berpengaruh pada budaya organisasi. Sehingga hipotesis pada H4 dinyatakan ditolak.
5. Hipotesis kelima yang diajukan bahwa "Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik." adalah terbukti benar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $10.929 > t$  tabel sebesar 2,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil tersebut H5 diterima.

### CONCLUSION

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik suatu simpulan dari keseluruhan tugas akhir ini sebagai berikut: Pertama, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Terlihat dari t-statistik ( $3.553 > t$ -tabel (2.036) yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan mempengaruhi karyawan menjadi merasa puas. Dengan demikian kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu berkerja sama dengan baik terhadap bawahannya. Kedua, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Terlihat dari t-statistik ( $0,047 < t$ -tabel (2.036) yang berarti gaya kepemimpinan

yang diterapkan dalam perusahaan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan dan perlu melakukan beberapa perubahan kebijakan agar karyawan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan. karena kepemimpinan yang baik akan menimbulkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan. Ketiga, Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Terlihat dari t-statistik (0.663) > t-tabel (2.036) yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. untuk itu perusahaan harus melakukan perubahan terhadap budaya organisasi pada perusahaan agar semua karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Keempat, Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Terlihat dari t-statistik (0.356) > t-tabel (2.036) yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan budaya organisasi tidak dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena terlalu banyaknya peraturan pada perusahaan sehingga banyak karyawan memilih untuk tidak menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. untuk itu perusahaan perlu merubah budaya organisasinya karena semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan. Kelima, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Terlihat t-statistik (10.929) > t-tabel (2.036) yang berarti kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan adanya kepuasan akan menambah rasa loyal karyawan kepada perusahaan. Karena rasa loyal terhadap perusahaan itu muncul ketika seorang karyawan sudah merasakan puas dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Adapun saran dalam penelitian ini diantaranya :

a. Bagi Perusahaan

1. PT. Arga Beton Indah Kabupaten Gresik harus mampu menerapkan gaya manajemen yang lebih efektif agar dapat terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Kerjasama

antara manajer dan bawahan juga perlu dioptimalkan untuk memaksimalkan tujuan perusahaan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan telah terbukti. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat kepada para pemimpin mengarah pada loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Sebaiknya Anda lebih mengoptimalkan gaya kepemimpinan Anda dengan memperjelas struktur organisasi Anda atau menerapkan gaya kepemimpinan. Cocok dengan sifat perilaku karyawan
3. Karyawan tidak mempraktekkan budaya organisasi karena diawasi, tetapi karena kesadaran diri masing-masing karyawan bahwa budaya organisasi merupakan masalah pemecahan masalah bagi perusahaan..

b. Bagi UMAHA

Diharapkan pihak manajemen SI Fakultas Ekonomi Maarif Hasyim Latif dapat menggunakan temuan ini sebagai referensi dan referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitiannya dengan menambah atau mengganti variabel lain seperti reward dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan membuat persiapan yang lebih baik selama proses ekstraksi dan pengumpulan sehingga penelitian dapat dilakukan dengan tepat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alamzah, E., & Simanjutak, A. (2016). *PENGLOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ANEKA SEJAHTERA ENGINEERING*. 1(2).
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 1978–6573.
- Cahyani, I. N. (2020). *Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*



- Karyawan Pada Kantor Pos Pusat .... 8–28.  
<http://eprints.umpo.ac.id/5817/>
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (2018). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 2.1.1. Kepuasan Kerja 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja*. 9–44.
- Insan, C. K. putri dan trisna. (2017). Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi BPKAD Pemerintah Kota Bandung). *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Jemiyanto, D. D. (2018). Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pt. Synergy First Logistics Yogyakarta. *Upajiwu*, VI(2), 19–28.
- Manajemen, P., & Hj Nuraeni GaniMM, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mayra. (2013). Pengertian Budaya Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Morgan. (2019). Variabel 9. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528.  
<https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Nuriyah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JABE/ISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Nurjanah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*, 1–163.
- Oktavian, D. (2018). Sampel. *Jurnal Novum*, 1(1), 19–29.
- Purnamasari, W., Dawud Syaifudin, M., & Ali, D. M. (2021). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi-Bisnis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 125–133.
- Puteri, N. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pt. starindo mitradasa cipta jakarta selatan Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Ramdaniati, S., Pascasarjana, P., Studi, P., Publik, A., Puangrimaggalatung, U., Studi, P., Publik, A., & Puangrimaggalatung, U. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Retribusi Pasar Sentral Sengkang Kabupaten Wajo*. 2(2), 781–790.
- Rohmah, F. (2019). Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan. *Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gama*, 1–33.
- Roslani, S. M. (2017). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas X Pada Mata Pelajaran Pkn Di Sma Pasundan 3 Bandung. *NASPA Journal*, 33, 26–36.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . Surya Timur Sakti jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–12.
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96.  
<https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>
- Suryani. (2017). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 52(1), 1–5.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>