

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL BATANG

Anik Dewi Larasati¹, Zahro², Dian Milasari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

anikdewilarasati@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25 Maret 2025

Received in revised form: 30 April 2025

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords: Leadership Style,
Organizational Culture,
Communication, Job Satisfaction

ABSTRACT

Job satisfaction is a feeling of liking the work that is being done. This study aims to test and analyze the influence of leadership style, organizational culture, and communication on the job satisfaction of employees of the Batang Population and Civil Registry Service. This type of research is correlational research with a sampling method using purposive sampling. The population in this study were 38 respondents who were employees and staff of the Batang Population and Civil Registry Service. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study indicate that (Leadership Style has a negative and insignificant effect on the job satisfaction of employees of the Batang Population and Civil Registry Service, (2) organizational culture has a positive and insignificant effect on the job satisfaction of employees of the Batang Population and Civil Registry Service, (3) Communication has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of the Batang Population and Civil Registry Service.

PENDAHULUAN

Manajemen sangat penting dalam sebuah perusahaan, bahkan tidak kita sadari banyak hal berhubungan dengan manajemen didalam perusahaan ataupun organisasi. Tidak hanya manajemen, Sumber daya manusia sama pentingnya di perusahaan maupun dalam bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu merasakan kepuasan didalam dirinya agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Untuk kepuasan organisasi, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Kepuasan kerja (job statisfaction) merupakan kondisi perasaan pekerja tentang pekerjaan yang sedang dijalani menyenangkan atau tidak suatu pekerjaan didalam sebuah perusahaan tersebut(Sukarja, 2019). Perasaan yang meliputi aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan untuk pengembangan karir, hubungan antar pegawai, tempat serta jenis pekerjaan. Menurut Kepuasan kerja adalah sikap kerja yang harus dibangun karyawan agar mereka dapat terus bekerja di pekerjaan mereka dengan semangat dan dedikasi tinggi.

Didalam sebuah perusahaan komunikasi juga penting untuk menjadikan kepuasan dalam bekerja. Hubungan dengan atasan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja dengan komunikasi yang baik dan harmonis menjadikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Komunikasi merupakan proses bertukarnya suatu informasi yang disampaikan seseorang atau lebih untuk sebuah kepentingan hal yang relevan (Anandita et al., 2021). hal yang tidak bisa dipisahkan termasuk dalam sebuah perusahaan didalamnya yang akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja jika komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antar para pegawai dengan fungsi-fungsi organisasi. Pencapaian kepuasan pegawai juga anggota dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif didalam suatu perusahaan. Dengan terjalannya sebuah komunikasi yang baik diantara pegawai dan atasan dapat menimbulkan kepuasan bagi semua pekerja sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari pegawai. Kesalahan dalam menyampaikan informasi seringkali menyebabkan kekeliruan dalam bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan serta karyawan akan merasa tidak puas. Melalui komunikasi, seorang pemimpin dapat mengkoordinasikan suatu kegiatan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama (Sukarja, 2019). Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah budaya organisasi. Dengan ada kebiasaan yang diatur maupun kebiasaan yang dijalani bersama membuat pegawai menjadi terbiasa dan senang hati menjalaninya.

Budaya organisasi adalah unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota yang jadi pembeda antar organisasi untuk ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021). Pada setiap prinsip organisasi pasti mempunyai perbedaan budaya yang dianut karena organisasi satu dengan yang lain belum tentu sama kuatnya jika dianut organisasi lain guna mempengaruhi sikap serta tindakan karyawannya (Abdi & Chalimah, 2023). Tingkat kepuasan karyawan dan tingkat kreativitas akan meningkat dengan adanya budaya organisasi yang kuat (Zhao et al., 2015). Dimana sebuah perusahaan mengutamakan kepuasan pegawainya dengan menerapkan budaya yang dapat diikuti semua bawahan dan dapat dijadikan suatu panutan untuk semua pegawai nantinya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Selain komunikasi dan budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sama halnya gaya kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan suatu perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya, maka harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi atau memberi contoh untuk bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Saputra & Adnyani, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan suatu tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin organisasi maupun perusahaan (Saputra & Adnyani, 2017). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan maupun sebaliknya, apabila yang diterapkan tidak sesuai. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan dan wawancara pada hari selasa tanggal 4 juni 2024 dengan penanggung jawab bagian sekertariat DISDUKCAPIL Batang Bapak Cahyo terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang bertugas melayani masyarakat maka harus diperhatikan juga kepuasan pegawainya. Dimana mereka dalam bekerja harus merasakan kesenangan agar terciptanya suatu kepuasan dalam diri pegawai. Dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam suatu perusahaan gaya kepemimpinan sangat penting untuk mengarahkan bawahan, menurut pak cahyo gaya kepemimpinan di disdukcapil sudah baik, pemimpin hanya perlu meningkatkan dalam pengarahan kepada semua pegawai,

membimbing pegawai dan memberikan contoh kepada pegawai agar bekerja dengan baik. Dampak dari mengatur semua pegawai dengan baik maka akan tercapai tujuan didalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai perlu adanya gaya kepemimpinan yang memberikan pengarahan untuk semua pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku serta adanya komunikasi antar sesama yang baik. Disamping itu budaya organisasi juga harus cukup baik, dikembangkan untuk kemajuan perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan agar hubungan antar pegawai semakin kuat untuk menciptakan budaya organisasi yang baik serta efektif. Pimpinan tidak membedakan bawahan semua dianggap sama ASN maupun non ASN karena pimpinan membaur dengan sesama pegawai agar dapat memahami masalah maupun kendala yang sering terjadi diperusahaan.

Peneliti yang dilakukan oleh(Herman & Nasruji, 2019) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines” menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian (Nia et al., 2016) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM” menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh(Almeyda & Gulo, 2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru” menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian ((Pps et al., 2020) dengan judul “ Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK” menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (A. R. Putra & Sinambela, 2021)dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen” menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian (Anandita et al., 2021) dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum)” menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap suatu yang diharapkan dari pekerjaannya (Almigo, 2004), Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika aspek pekerjaan dan dirinya diatur, tetapi jika tidak ada suatu aturan yang mengatur karyawan akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja karyawan didalam suatu organisasi maupun Perusahaan nantinya akan digambarkan sebagai tingkat produktivitas (productivity) kerja karyawan, tingkat kehadiran / absen, serta turn over rates yaitu keluar dan masuk karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi maupun kelompok kerja. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Karena itu kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya dimana karyawan merasa harapan yang diinginkan tercapai(Dhani & Surya, 2023), tingkat kepuasan pada karyawan memiliki tingkatan yang berbeda dengan yang lainnya sesuai dengan keyakinan maupun nilai didalam diri orang tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang relative konstisten yang membedakan serta menjadi ciri dari seorang pemimpin tersebut. Kepemimpinan bertugas mempengaruhi bawahan ataupun pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan aturan yang ditetapkan. Ada berbagai gaya kepemimpinan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan suatu inspirasi maupun motivasi para karyawan untuk mencapai hasil yang lebih dari perkiraan yang direncanakan dan dengan imbalan internal. Hal ini meliputi pengembangan hubungan agar lebih dekat antara pimpinan dengan bawahan yang akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Menurut Hasibuan(2014:107) dalam (Saputra & Adnyani, 2017) ada dua gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (Task Oriented Style) dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (Employee Oriented Style).

Budaya Organisasi

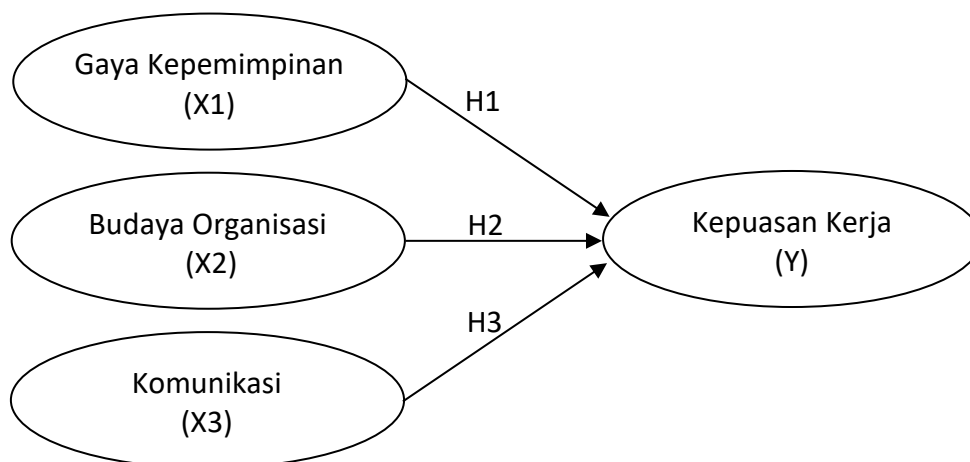
Menurut Kasmir (2018) dalam (Paila et al., 2023) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan maupun norma yang ada didalam sebuah Perusahaan ataupun organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku dan yang diterima secara umum. Budaya disetiap Perusahaan berdeda-beda untuk membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi ialah kekuatan sosial yang terlihat dan mampu mengarahkan seseorang maupun sekelompok orang untuk menjalankan kegiatan atau bekerja. Pegawai akan memiliki pemahaman langsung tentang budaya organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk produktivitas, etos kerja, dan efektivitas. Budaya organisasi dapat menjadi acuan untuk organisasi apabila memiliki kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam menuju tujuan suatu Perusahaan(Sewang Sewang, 2023). Dengan demikian budaya organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Semakin kuat budaya organisasi dalam Perusahaan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Komunikasi

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh proses komunikasi. Dengan komunikasi, maka akan muncul hubungan timbal balik dari setiap anggota didalamnya(Ahmadi Umar et al., 2023). Untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan komunikasi harus efektif. Jika komunikasi antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dalam organisasi, komunikasi penting untuk menjaga manajemen dan karyawan terinformasi tentang hal-hal yang relevan. Jadi proses komunikasi mengacu pada proses penyampaian pemikiran berupa informasi, wawasan, dan bentuk pemikiran lainnya. Perasaan bisa berupa percaya diri, kepastian keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, dan kegembiraan yang timbul dari diri seseorang(Anandita et al., 2021).

Model Penelitian

Dalam alur model kerangka pemikiran penelitian ini terdapat 2 variabel diantaranya variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), Komunikasi (X3) dan 1 variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai (Y), untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan menggunakan analisis linier berganda. Berdasarkan hasil teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila gaya kepemimpinan sesuai atau melebihi ekspektasi pegawai maka kepuasan akan meningkat, oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nawawi et al., 2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sewang Sewang, 2023) Budaya organisasi adalah kebiasaan- kebiasaan yang dianut dan dipedomani bersama oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan fungsi sebagai falsafah dalam bekerja, persepsi terhadap tugas, kerja sama, dan prinsip dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nawawi et al., 2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y)

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi didalam suatu organisasi bisnis sangat penting. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Komunikasi dianggap sebagai proses yang paling berharga untuk menstransfer, bertukar ide, perasaan, dan informasi dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (I. W. R. S. Putra & Adnyani, 2019) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H₃: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff dan pegawai sebanyak 38 pegawai yang terdiri dari 4 bidang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau *total sampling*, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disdukcapil Batang yaitu sebanyak 38 pegawai sebagai responden. Penelitian ini merupakan penelitian casual, dimana penelitian ini sebab akibat antara dua variabel atau bisa lebih. Objek penelitian pada penelitian ini dipilih staff dan pegawai yang bekerja di Disdukcapil Batang.

Jenis data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber data pada objek penelitian melalui hasil kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk publikasi seperti buku, jurnal *online*, artikel, penelitian terdahulu dan data dari Disdukcapil Batang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan jawaban lima tingkat preferensi skala likert 1 sampai 5 dan studi kepustakaan berupa informasi dari referensi yang relevan guna mendukung dalam penulisan laporan. Informasi tersebut dapat meliputi teori, buku bacaan, jurnal, skripsi dan artikel dari internet. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, Uji Kecocokan Model, Analisis Regresi Berganda, dan Uji Hipotesis melalui Uji t, dengan bantuan program SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disdukcapil Batang. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.823	3.009		3.265	.003
	GAYA_KEPEMIMPINAN	-.234	.194	-.224	-1.207	.236
	BUDAYA_ORGANISASI	.227	.137	.271	1.655	.107
	KOMUNIKASI	.330	.128	.462	2.574	.015
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,823 - 0,234 X_1 + 0,227 X_2 + ,330 X_3 + e$$

Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diungkapkan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,234. Koefisien bertanda negatif, berarti jika Gaya Kepemimpinan diperbaiki akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang berkurang.
- b. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,227. Koefisien bertanda positif, berarti setiap kenaikan budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang.
- c. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,330. Koefisien bertanda positif, berarti jika setiap kenaikan Komunikasi akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja Pegawai Disdukcapil Batang.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Uji-t)

Uji-t merupakan pengujian yang dilakukan secara parsial untuk meninjau korelasi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.. Hasil uji-t dapat dilihat melalui nilai t-hitung dan tingkat signifikansi. Apabila nilai t-hitung > nilai t-tabel dan tingkat sign. < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan variabel independen mempengaruhi variabel dependen diterima. Berdasarkan pada tabel 7. diatas, hasil analisis uji t sebagai berikut:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan(X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.207 > t-tabel 0,3202 dan tingkat signifikan sebesar 0,236 > 0,05, maka hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang ditolak atau **H1 ditolak**.

Penelitian ini di dapat hasil Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang. Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustika & Oktavianti, 2021), (Angkasa Putri et al., 2024), (Nia et al., 2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

2) Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel keterlibatan kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,655 > t-tabel 0,3202 dan tingkat signifikan sebesar 0,107 > 0,05, maka hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang ditolak atau **H2 ditolak**.

Penelitian ini di dapat hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi di Disdukcapil Batang juga dapat terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak pimpinan dengan pegawai yang harmonis. Terciptanya hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja.. Hal ini sependapat dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Wuarlina et al. (2019), Mubarokh (2024) dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel Komunikasi (X3) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,574 > t\text{-tabel } 0,3202$ dan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang diterima atau **H3 diterima**.

Penelitian ini didapat hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi di Disdukcapil Batang dapat terjalin dengan harmonis dengan adanya komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja. Pegawai Disdukcapil Batang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kepuasan kerja tinggi atas hasil kerja kerasnya. Komunikasi di Disdukcapil Batang juga dapat terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pegawai yang harmonis. Terciptanya hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hajani & Andani (2020), Dewi Kencana et al. (2023), Riskiana & Hayuningtyas (2020) dan Mubarokh (2024) yang menyatakan bahwa budaya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang. Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa jika peluang gaya kepemimpinan yang diberikan Disdukcapil Batang ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan berpotensi meningkat.
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Disdukcapil Batang. Artinya apabila variabel Budaya Organisasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan Budaya Organisasi yang tinggi akan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya karena memiliki kecintaan dan juga kepuasan kerja yang dijalaninya, maka kepuasan kerja karyawan akan berpotensi meningkat.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Batang. Artinya apabila variabel Komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, semakin besar keharmonisan yang terjalin dan semakin sesuai komunikasi dengan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan berpotensi meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian, peneliti memiliki keterbatasan yang dirasakan, adapun keterbatasan penelitian tersebut, sebagai berikut:

- 1) Disalah satu variabel hasil tidak sesuai dengan hipotesis

- 2) Waktu untuk menyebar kuesioner lebih lama karena kendala dalam penyebaran kuesioner, pegawai yang terkadang sibuk melayani masyarakat.
- 3) Saat pengisian kuesioner terkadang pegawai kurang teliti dan tidak memberikan pendapat yang sesungguhnya. Hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari penelitian.
- 4) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai disdukcapil Batang, sedangkan masih ada beberapa factor lain yang mempengaruhi seorang dalam kepuasan kerja.

Saran

Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Disdukcapil Batang
 - a. Pimpinan harus lebih mengedepankan sifat kepemimpinan untuk menanamkan nilai kepercayaan dalam diri pegawai serta selalu menerima setiap keluhan yang dirasakan pegawai.
 - b. Disdukcapil batang harus menerapkan budaya organisasi yang mendukung para pegawai dalam meningkatkan kemampuan melalui training agar pegawai semangat kerja agar bisa bekerja secara optimal dan merasakan kepuasan kerja.
 - c. Disdukcapil Batang harus memberikan informasi yang tepat tentang pekerjaan kepada karyawan melalui kordinasi rutin dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel terbaru yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen SDM dan sebaiknya peneliti selanjutnya juga menggunakan metode yang lebih baru kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 26. Nomor 02. September 2023*, 4(2), 273–284.
- Ahmadi Umar, R., EHJ FoEh, J., A. Manafe, H., & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 84–92. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.175>
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 899–908.
- Angkasa Putri, R. R. M., Fariantin, E., & Wardani, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Optik Di Kecamatan Cakranegara. *Kredibel ; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 78–87.

- Dewi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Jom Fisip*, 6(2), 1–10.
- Dewi Kencana, I. G. A. N., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Artasedana. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 286–297. <https://doi.org/doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1717>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Ghozali, I. (2015). *Metodologi Penelitian Edisi Kelima*. UNDIP Publisher, Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 26*. 4(1), 1–23.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051–1059. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9890>
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bianis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Herman, H., & Nasruji, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1707>
- Mubarokh, F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Asia Pacific Workforce. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 306–320. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Nawawi, Z., Ulviana Siwi, T. P., & Sibuea, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Granadi Utama. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Granadi Utama*, 18(1), 89–100.
- Nia, Fitri, A., & Parlaungan, N. (2016). *Kata Kun*. 3(1), 1–27.
- Paila, N. F., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1400–1409.
- Pps, J., Syasindy, N. B., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pt Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(2), 159–172. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i2.243>
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal*

- Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05>
- Riskiana, F. S., & Hayuningtyas, N. M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan). *Journal Repository Universitas Pekalongan*, 1–13.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Sewang Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.919>
- Sukarja, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 1–15.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 5368–5377. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26240>
- Zhao, N., Zhang, J. M., Wu, X. L., Liu, X. M., & Deng, G. C. (2015). Regulation of Dickkopf (DKK1) on apoptosis of U937 cell. *Chinese Pharmaceutical Journal*, 50(18), 1594–1599. <https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>