

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AGROINDUSTRI BUNGA BERKAH**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE AGROINDUSTRY OF BUNGA BERKAH***

CHANDRA WIDIYANTO¹, DINI ROCHDIANI², SUDRAJAT³

¹Fakultas Pertanian Universitas Galuh

²Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran

*E-mail : chandrawidiyanto.19@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di agroindustri Bunga Berkah. Penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif dan menggunakan metode yang digunakan ialah kasus eksplanatori. Data didapatkan melalui proses wawancara dan distribusi angket kuesioner kepada 50 pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak secara parsial pada kepuasan kerja karyawan dengan T 7,887 dan signifikansi 0,000, dan iklim organisasi berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan T 6,659 dan signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi pun berdampak positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Fhitung 66,067 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether leadership style and organizational climate have a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction in the Bunga Berkah agro-industry. This research is qualitative and quantitative in nature and uses an explanatory case study method. Research data was obtained through interviews and distribution of questionnaires to 50 employees. The research results show that leadership style has a partially positive and significant impact on employee job satisfaction with T 7.887 and a significance of 0.000, and organizational climate has a partially positive and significant impact on employee job satisfaction with a T of 6.659 and a significance of 0.000. Leadership style and organizational climate also have a positive and significant impact simultaneously on employee job satisfaction with a calculated coefficient of 66.067 and a significance of 0.000.

Keywords : Leadership Styles, Organizational Climate and Employee Satisfaction Work

PENDAHULUAN

Semua perusahaan yang berdiri sudah pasti mempunyai target dan tujuan besar yang ingin dicapai. Kebijakan bervariasi, tetapi tujuan utama perusahaan besar dan kecil sama yaitu memperoleh laba sebesar mungkin.

Pada dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya mengharuskan sebuah perusahaan untuk menggunakan dan memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin untuk keberlangsungan kegiatan bisnisnya agar dapat unggul dalam persaingan. Dalam perjalanannya, para pengusaha harus bisa

mencari dan membaca peluang pasar juga harus menjalankan perusahaannya secara efektif dan efisien agar mereka dapat bisa bertahan bahkan berkembang. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan keuangan dan pemasaran produknya juga menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Semua tingkat manajemen perusahaan harus memperhatikan pentingnya sumber daya manusia (SDM) agar mencapai suatu tujuan dan target sasaran karena SDM adalah aset penting perusahaan yang memiliki keinginan, perasaan, dan motivasi. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

SDM memiliki peran yang penting dalam perjalanan sebuah perusahaan meskipun perusahaan tersebut dari segi sarana dan prasarananya memadai atau bahkan memiliki teknologi yang mumpuni tetapi tetap saja membutuhkan tenaga yang ahli atau SDM yang kompeten untuk menjalankan dan mengatur itu semua agar berjalan dengan baik dan sebagai mana mestinya. Selain itu perusahaan harus bisa untuk menggunakan SDM yang ada secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Memenuhi kebutuhan karyawan ialah motivasi utama mereka. Tingkat kepuasan kerja ini berbeda-beda untuk setiap orang. Setiap orang biasanya bisa merasa puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaannya telah sesuai dengan harapan dan tujuan mereka. Kepuasan karyawan, peningkatan kinerja, dan pencapaian tujuan perusahaan adalah semua indikator keberhasilan manajemen SDM. (Aminah, 2015) Kepuasan kerja ialah sebuah kriteria untuk menentukan keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencukupi kebutuhan anggotanya, kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi organisasi. Pekerja yang telah atas hasil pekerjaannya akan menjadi lebih inovatif dan kreatif untuk membawa kearah lebih positif, dan membantu bisnis tumbuh, berkembang sesuai pada keadaan yang telah terjadi, membuat bisnis lebih kompetitif di pasar global. Menurut Bushra (2011).

Salah satu cara Pengelolaan SDM yang baik adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi adalah lingkungan di dalam perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kesehatan mental pekerja dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Identitas organisasi, dukungan, keakraban karyawan,

tanggung jawab, dan konflik adalah beberapa indikator iklim organisasi.

Perusahaan Bunga Berkah terletak di Desa Cimari, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis didirikan sejak tahun 2013 beroperasi pada bidang agroindustri yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang kompeten dan sejahtera. Ada 3 macam produk yang diproduksi diperusahaan ini antara lain kremes, wajit, dan sosreng. Dalam sebuah organisasi perusahaan tentu tidak selamanya apa yang sudah direncanakan dapat sesuai seharusnya tanpa ada banyak macam rintangan dan hambatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan agroindustri Bunga Berkah maka dapat diketahui permasalahannya antara lain, karyawan tidak puas akan pekerjaannya, karena hubungan sosial antar karyawan belum maksimal, lalu karyawan bersifat acuh apabila terjadi konflik antar karyawan atau antara karyawan dengan atasan, respon atasan terhadap konflik yang terjadi pada perusahaan dan juga supervisi atau pengawasan yang dilakukan atasan belum maksimal, iklim organisasi tidak berjalan dengan baik karena pimpinan belum mampu mendelegasikan wewenangnya kepada karyawan, lalu peran dan tanggung jawab karyawan belum bisa diterima dengan baik oleh karyawan itu

sendiri, juga kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan juga dirasa belum baik, selain itu mereka juga cenderung enggan untuk dilibatkan dalam penyelesaian masalah yang terjadi terhadap rekan kerja mereka.

Melihat uraian sebelumnya, diketahui masalah penelitian yang diidentifikasi variabelnya sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka di Agroindustri Bunga Berkah; iklim organisasi berpengaruh terhadap seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka; dan bagaimana gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan campuran (*mix methods*) yang berarti menggabungkan dua atau lebih pendekatan. Pendekatan yang dimaksud ialah kualitatif dan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan studi kasus eksplanatori di agroindustri Bunga Berkah di Desa Cimari, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis. Tujuan dari studi kasus ini ialah untuk menunjukkan atau menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Operasionalisasi Variabel

1. Gaya kepemimpinan ialah strategi yang dipakai oleh seorang pemimpin organisasi atau perusahaan untuk memberi dorongan bawahannya supaya bekerja sama mencapai tujuan organisasi bersama.
2. Iklim organisasi ialah kualitas psikologis pada lingkungan internal organisasi secara rutin yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja ialah sikap seseorang sebagai respons negatif atau positif seorang karyawan pada pekerjaannya yang memperlihatkan keserasian harapan pekerjaan dengan kenyataan yang dialami pada perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder terkumpul melalui observasi langsung di lokasi penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung pada responden dengan menggunakan suatu kuesioner yang telah tersedia. Data sekunder berasal dari informasi yang diperoleh secara langsung dari literatur dan beberapa sumber yang relevan.

Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), penulis menggunakan metode sampel jenuh untuk mengumpulkan sampel dalam penelitian

ini. Dengan kata lain, sampel jenuh merupakan sensus yang melibatkan semua anggota populasi. Semua pekerja agroindustri Bunga Berkah, atau 50 orang, adalah sampel penelitian ini.

Rancangan Analisis Data

Cara menentukan persetujuan seseorang, gunakan skala likert dari 1 hingga 5 dan masukkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. metode dilakukan secara parsial dan simultan diperlukan. Pertama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Setelah itu, asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi). Setelah selesai semuanya, data ordinal diubah dengan interval menggunakan metode interval MSI. Metode ini dipakai karena suatu syarat yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebaran karakteristik responden berdasarkan usia karyawan mayoritas berusia 17 – 25 tahun (64%) dan persentase usia paling rendah adalah 36 tahun keatas yaitu 10%.

Sebagian besar karyawan agroindustri bunga berkah didominasi dengan jenis kelamin perempuan dengan

persentase sebesar 54% dan sisanya yang berkelamin laki-laki, selain itu sebagian besar status karyawan yang lajang yaitu 68% dan yang sudah menikah 32%.

Karyawan dengan pendidikan cukup tinggi persentasenya adalah SLTP/SMP Sederajat yaitu 62%, sedangkan tingkat pendidikan dengan persentase terkecil adalah Sarjana yaitu 2% saja, karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP/SMA Sederajat sebesar 28%, dan karyawan dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 8%. Banyak persentase di tingkat pendidikan SLTP/SMP Sederajat bahwasannya agroindustri Bunga Berkah tidak mengutamakan pendidikan melainkan lamanya dia bekerja dan prestasi yang didapat karyawan terhadap perusahaan.

Masa kerja karyawan dengan persentase tertinggi yaitu 58% diduduki dengan karyawan yang masa kerjanya $1 > 3$ tahun, sedangkan yang paling rendah > 3 tahun yaitu sebesar 10%, dan yang < 1 tahun sebesar 32%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 23 yaitu variabel (X1) gaya kepemimpinan, (X2) iklim organisasi, dan (Y) kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan telah melewati ketentuan

minimum atau yang disebut dengan r tabel (0,273) agar kuesioner bisa dinyatakan valid. Selanjutnya penulis menguji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 23 dengan kriteria keputusan cronbach alpha $> r$ tabel yakni gaya kepemimpinan $0,760 > 0,273$, iklim organisasi $0,814 > 0,273$, dan kepuasan kerja karyawan $0,697 > 0,273$ menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, nilai sig 0,200 lebih besar dari 0,005, yang menampilkan distribusi data normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas model regresi menampilkan tidak ada multikolinearitas jika nilai faktor variasi inflasi (VIF) tidak lebih dari 10 atau nilai ketahanan melebihi 0,10. Dalam kasus ini, nilai VIF 1,214 kurang dari 10 dan nilai ketahanan 0,824 lebih dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi. Karena seluruh titik di grafik scatterplot tak menunjukkan suatu pola yang jelas, uji heteroskedastisitas selanjutnya menunjukkan bahwa tidak ada masalah. Untuk mengetahui adakah hubungan kesalahan bias dalam periode t dan kesalahan di periode $t-1$, uji autokorelasi dilakukan.

Menurut Ghozali (2018), uji Durbin-Watson, atau DW Test, digunakan untuk mengetahui adakah autokorelasi dalam penelitian ini. Jika $du < dw < 4 - du$, maka tidak ada autokorelasi, menurut model regresi. Dengan nilai 1,6283, 1,899, dan 2,3717, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari kesamaan regresi hasilnya telah didapat adalah:

$$Y = 2,590 + 0,520x_1 + 0,391x_2$$

Nilai variabel (Y) kepuasan kepuasan kerja sebesar 2,590 adalah keadaan atau konstanta dimana variabel belum saatnya dipengaruhi oleh variabel bebas (X1) yaitu gaya kepemimpinan dan (X2) iklim organisasi. Jika variabel bebas tidak ada maka variabel terikat tidak mengalami kenaikan atau tetap diangka 2,590.

Nilai dari koefisien regresi adalah 0,520 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 poin pada variabel gaya memimpin akan mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan sebesar 0,520 satuan, yang berarti jika gaya kepemimpinan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Dengan koefisien regresi dari variabel iklim organisasi adalah 0,391 artinya mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,391 satuan, yang berarti jika iklim organisasi meningkat, kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Duwi Priyatno (2016), koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen. Adapun tujuan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel (X1) gaya kepemimpinan dan X2) iklim organisasi terhadap variabel (Y) kepuasan karyawan dalam bentuk persen (%). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *model summary*^b dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	2.43804

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data output SPSS 23 Analisis Koefisien Determinasi 2021 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 1, hasil output data yang diolah oleh aplikasi SPSS 23 diatas, nilai *R-Square* (r^2) yang dihasilkan yaitu 0,774 atau 77,4% ($KD = 0,738 \times 100\% = 73,8\%$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya

kepemimpinan dan iklim organisasi memberikan pengaruh kuat yaitu sebesar 73,8% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial dan Simultan

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara signifikan atau tidak. Menurut Ghozali (2018), uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel

terikat. Dengan menggunakan rumus derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) untuk mengetahui besaran T_{tabel} yaitu $(df) = n - k - 1$, maka diperoleh $50 - 2 - 1 = 47$, sehingga hasil yang diperoleh untuk T_{tabel} sebesar 1,67792 yang dapat dilihat dalam tabel t dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.920	2.687		3.320	.002
	Gaya Kepemimpinan X1	.699	.089	.751	7.887	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 Sumber : Data output SPSS 23 Uji Parsial 2021 (diolah)

Diketahui hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan t_{hitung} variabel (X1) gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 7,887 dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 47 yaitu 1,67792, lalu Signifikansinya mendapatkan nilai 0,000,

maka dari itu dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,887 > 1,67792$), maka T_o ditolak dan T_a diterima, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.167	2.695		4.515	.000
	Iklim Organisasi X2	.592	.089	.693	6.659	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 Sumber : Data output SPSS 23 Uji Parsial 2021 (diolah)

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel iklim organisasi (X2) ialah 6,659 dan nilai ttabel ialah 1,67792 dengan nilai signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 47, yaitu 1,67792, dan nilai Sig adalah 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (6,659 lebih besar dari 1,67792), T_0 ditolak dan T_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh

2. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) menjelaskan tes F dipakai untuk mencari tahu apakah variabel

dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersamaan atau secara bersamaan. Tabel Anovaa menunjukkan hasil uji F pada output SPSS. nilai signifikan $\alpha = 0,05$ digunakan sebagai pembanding. Selanjutnya, rumus derajat kebebasan (df 1) jumlah variabel - 1, maka diperoleh $3 - 1 = 2$ dan $df 2 = n - k - 1$, maka diperoleh $50 - 2 - 1 = 47$, yang memperlihatkan nilai yang didapat dari tabel F nilai sig 0,05 dengan $df 1 = 2$ dan $df 2 = 47$ yaitu 3,20.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.409	2	392.704	66.067	.000 ^b
	Residual	279.369	47	5.944		
	Total	1064.778	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data output SPSS 23 Uji Simultan 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu 66,067 dan Sig. yaitu 0,000. Selanjutnya di distribusikan ke dalam rumus yang telah ditentukan hasilnya F_{hitung}

$> F_{tabel}$ yang berarti $66,067 > 3,20$, lalu Sig. $< \alpha = 0,05$ yang artinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, bahwa F_a diterima dan F_0 ditolak maka data dikatakan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini akan dilakukan pembahasan terkait hasil dari penemuan yang ada dalam penelitian ini, hasil uji parsial pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja karyawan yakni mendapatkan nilai T_{hitung} sebesar 7,887 dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 47 yaitu 1,67792. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,887 > 1,67792$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada agroindustri Bunga Berkah.

Selanjutnya Hasil dari uji parsial pengaruh antara variabel iklim organisasi (X2) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja karyawan yang mana mendapatkan nilai T_{hitung} sebesar 6,659 dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 47 yaitu 1,67792. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,659 > 1,67792$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka

dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada agroindustri Bunga Berkah.

Selanjutnya hasil dari uji simultan pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana diperoleh F_{hitung} sebesar 66,067 dan Sig. yaitu sebesar 0,000. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $66,067 > 3,20$, lalu Sig. $< \alpha = 0,05$ yang artinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agroindustri Bunga Berkah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada agroindustri Bunga Berkah.

Saran

Hal-hal yang perlu diperhatikan dari gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja karyawan agar dapat berjalan dengan maksimal maka dari itu atasan atau pimpinan seharusnya memberikan supervisi lebih intens kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan, pimpinan sebaiknya mengikutsertakan para karyawannya dalam pemecahan masalah agar masalah tersebut bisa terselesaikan dengan cepat dan jelas maka karyawanpun akan timbul rasa memiliki terhadap perusahaan ini, selain itu pimpinan sebaiknya lebih mempertegas lagi peran dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi agar terlaksana dengan maksimal. Selain itu saran bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, stress kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah A. and Zoharah O. 2015. *Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment and Turnover Intention of Employees*. *Journal of American Science*. www.americanscience.org
- Bushra, Fatima, Ahmad Usman, and Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), pp: 261-267
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolutte*. Bandung; PT.Refika Aditama.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA,cv.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hadari, Nawawi 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Penerbit Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hamermesh D., 1977, Economic aspects of job satisfaction, in *Essays in Labor Market Analysis*, edited by Ashenfelter O and Oates W, Toronto: John Wiley&Son.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lisa, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Luthan, Fred. 1995. *Organization Behaviour*, 7th Edition, New York: McGraw Hill Book Company.

- Malik, M.E., Danish, R.Q., & Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 6-9 DOI: 10.5923/j.economics.20120001.02
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jakarta :Salemba Empat.
- Priansa, 2016. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen, P., 2015, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudaryono, 2014. *Leadership dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Salemba. Empat.
- Widiyanto, Joko. (2012). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS
- Wijaya Supardo, 2006, *Kepemimpinan dalam Manajemen: suatu pendekatan perilaku*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Young (dalam Kartono, Kartini. 2004). *Pemimimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.