

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PT WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK**

Niswan Bayu Syasindy

Niswan.bayu@gmail.com

Indra Prasetyo

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of organizational communication, leadership style, and organizational culture on employee job satisfaction through employee performance as intervening variable. The sample of this research is employees of PT Wilmar Nabati Indonesia amounted to 150 respondents. Data analysis technique used is analysis with path analysis method with the help of software SPSS version 19. The result of research shows that there is influence between communication variable to employee performance. Leadership style variables have a significant effect on employee performance. organizational culture variables have a significant effect on employee performance. Employee performance variable has a significant effect on job satisfaction. variable Organizational communication has no significant effect on job satisfaction. The leadership style has a significant effect on job satisfaction, and organizational culture has no significant effect on job satisfaction.

Keywords: *organizational communication, leadership style, organizational culture, employee performance and employee job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia berjumlah 150 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.1987: 45) dalam Fauzan (2011). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sementara itu Porter dan Lawler dalam Arni (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional. 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 optimal. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Gaya seorang manajer dalam memimpin bawahannya mempunyai dampak yang signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan. Karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, hal ini dipengaruhi oleh efektifitas pemimpin. Bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan program, maka

sangat besar peran seorang pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam membangkitkan kinerja karyawan adalah hal utama yang perlu diperhatikan. Masalah yang timbul yaitu bagaimana karyawan diarahkan supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal.

PT Wilmar Nabati Indonesia merupakan salah satu industri wilmar group yang bergerak dalam jasa pengolahan minyak mentah kelapa sawit terbesar di Indonesia. Bahkan perusahaan ini telah masuk dalam bidang merchandiser minyak sawit dan minyak laurat serta memiliki perkebunan kelapa sawit utama dan terbesar.

Perusahaan minyak kelapa sawit ini beroperasi lebih dari 160 pabrik pengolahan dan memperkerjakan sekitar 67.000 tenaga kerja di lebih dari 20 negara, dengan fokus utama di Indonesia, Malaysia, China, India, dan Eropa. Salah satu pabriknya terletak di kota Gresik, Jawa Timur. Karyawan di pabrik Gresik banyak dari beberapa negara seperti India, China, terutama pada bagian middle dan top manajer, sehingga terdapat permasalahan terkait dengan komunikasi antar karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk

membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah ini.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja Karyawan

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad, 1987: 45) dalam Fauzan (2011). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sementara itu Porter dan Lawler dalam Arni. (2011) menjelaskan kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki.

Kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, menurut Robin dalam Siahaan, E.E. Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku Psikologi Industri (2012). Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja,

karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Susilo Martoyo (1990) dalam Fauzan (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali (Morissan, 2013). Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang di dalamnya

berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktifitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu, dalam melaksanakan kepemimpinan terlebih dahulu harus mengetahui siapa bawahan, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk dapat mengimbangi kelemahan yang dimiliki. Istilah gaya adalah cara-cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya (Thoha, 2012). Menurut Veitzhal Rivai (2011), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2010) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipergunakan seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya yang sama dalam memimpin bawahan, namun disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap

bawahannya. Pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan diidentifikasi lima gaya (Kreitner dan Kinicki, 2013) yaitu gaya direktif, gaya supportif, gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi dan gaya pengasuh.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai keyakinan, norma dan perilaku yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi (Gibson, 2010). Budaya organisasi disamping kemampuan untuk mengintegrasikan kegiatan sehari-hari pegawai untuk mencapai tujuan yang direncanakan, juga dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan baik untuk lingkungan eksternal untuk respon yang cepat dan tepat (Draft, 2009).

Menurut Schein (2010) adalah, pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berfungsi dengan cukup baik untuk dianggap absah dan untuk bisa diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar menerima sesuatu, berpikir dan merasakan dalam hubungan dengan masalah-masalah. Robbins (2010) menyatakan budaya organisasi berawal dari filosofi pendiri, sekali budaya terbentuk, praktek-praktek dalam organisasi bertindak mempertahankan, misalnya praktek pengelolaan dari sumberdaya manusia memiliki tiga kekuatan untuk mempertahankannya suatu budaya, yaitu praktek seleksi, tindakan manajemen puncak dan metode sosialisasi.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012) menjelaskan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkuprawira (2011), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian *eksploratoris* menurut Sugiyono (2011) adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keterangan, wawasan, pengetahuan, ide, gagasan, pemahaman, dan lain sebagainya sebagai upaya untuk merumuskan dan mendefinisikan masalah, menyusun hipotesis, serta dapat dilanjutkan dengan penelitian lanjutan yang lebih maju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode statistik analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ini dilakukan di PT Wilmar Nabati Indonesia di Gresik, dengan populasi seluruh karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia pabrik Gresik yang berjumlah 240 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pendekatan slovin. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner dalam pengumpulan data. Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Daftar pertanyaan (kuesioner) adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analis sistem dapat mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini yaitu *path analysis* atau analisis jalur untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antarvariabel dengan persamaan regresi menurut Sugiyono (2009):

$$Z = p_{zx1}X_1 + p_{zx2}X_2 + p_{zx3}X_3 + p_{ze}$$

$$Y = p_{yx1}X_1 + p_{yx2}X_2 + p_{yx3}X_3 + p_{yze} + p_{ye}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang tergabung dalam group Wilmar. Awalnya PT. Wilmar Nabati Indonesia bernama PT. Bukit Kapur Reksa, perubahan nama ini dilakukan pada 2 Juli 2009. Pabrik pertama didirikan di Desa Bukit Kapur kurang lebih 30 km dari kota Dumai dan pada tahun 1991 kian berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di Jalan Datuk Laksamana areal Pelabuhan Dumai yang kemudian dijadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah Dumai dengan produk akhir berupa Palm Kernel Oil (PKO) dari pabrik Crushing Palm Kernel dan Refined Bleached Deodorized Olein (RBD Olien) dari Refinery dan Fractionation.

Perkembangan PT WINA didukung juga dengan lokasi pabrik yang strategis, yaitu fasilitas dermaga dari Pelindo yang dapat menyandarkan kapal-kapal bertaraf internasional untuk ekspor dengan daya angkut 30.000 MT. Pada awal tahun 2004, manajemen PT. WINA telah memutuskan untuk menambah tangki timbun bahan baku CPO sebesar 12.000 MT. Dengan penambahan tangki timbun ini, secara langsung dan tidak langsung akan berpengaruh pada perekonomian di Riau pada umumnya dan pada khususnya di perekonomian kota Dumai akan semakin maju dan berdampak positif dalam pembangunan kota. PT WINA telah mampu mengolah CPO sebesar 4.100 MT per hari dan PK crushing sebanyak 1000 MT per hari yang menjadikan PT. WINA sebagai produsen dan pengeksport minyak sawit terbesar di Indonesia. Perkembangan lain yang dilakukan oleh manajemen PT WINA yaitu pada awal tahun 2005 kembali membangun pabrik di kawasan industri Pelintung dan merupakan perusahaan yang berada dalam satu naungan WILMAR Group.

Pembangunan yang dilakukan berupa pembangunan refinery/fractionation dengan kapasitas 5.600 MTD dan PK crushing plant dengan kapasitas 1500 TDP (Ton Per Day). Adapun perkembangan pabrik ini didukung dengan pelabuhan yang mempunyai dermaga dengan panjang 425 meter dan kolam pelabuhan dengan kedalaman 14 meter, yang dapat disandari oleh kapal dengan bobot 50.000 DWT dan akan dikembangkan untuk dapat disandari kapal 70.000 DWT. Komitmen yang tinggi dari manajemen dan karyawan memungkinkan PT. WINA untuk berkembang lebih besar lagi. Hal ini terbukti dengan telah diperolehnya sertifikat ISO 9001:2008 pada tanggal 16 Oktober 2009. Pada tahun 2009, PT WINA mengubah nama menjadi PT Wilmar Nabati Indonesia sebagai wujud perkembangan usaha yang semakin besar dan mulai membangun pabrik-pabrik

baru di luar kota Dumai dibawah bendera Wilmar Group.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka dilakukan analisis data menggunakan teknik analisis jalur (Path Anlisy). Analisis jalur digunakan untuk menguji dan membuktikan adanya pengaruh antara variabel komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis, maka didapat hasil analisis penelitian seperti pada tabel 1.

Tabel 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.587	2.2253

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1 dapat dilihat untuk mencari nilai pye (variabel error) yaitu dengan persamaan: $Pye = 1 - R^2 \Rightarrow 1 - 0.598 = 0.402$.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.690	1.404		1.916	.057
X1	.043	.040	.064	1.086	.279
X2	.314	.063	.351	5.006	.000
X3	.110	.058	.127	1.918	.057
Z	.403	.071	.391	5.711	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji pada tabel 2 maka didapat persamaan hasil penelitian:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5$$

$$Y = 0.064 X_1 + 0.351 X_2 + 0.127 X_3 + 0.391 Z + 0.492 e$$

Dengan demikian pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,598 atau sebesar 59.8% sedangkan sisanya sebesar 0.402 atau 40.2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain yang tidak ada dalam konsep penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan variabel - variabel yang masuk dalam penelitian ini mempunyai kontribusi lebih banyak apabila dibandingkan dengan variabel - variabel yang tidak masuk dalam konsep penelitian ini. Kemudian dasar untuk pengujian hipotesis konsep pertama dapat dirumuskan:

Ha: Variabel komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ho: Variabel komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis penelitian di atas, maka uji

signifikan analisis jalur dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau Sig. pada tabel di atas. Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

a) Jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($t\text{-hitung} \leq 1.97$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b). Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} \geq 1.97$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan ketentuan - ketentuan tersebut dan hasil pengujian hipotesis yang telah tersaji pada tabel 4.18, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.064 dengan nilai t-hitung sebesar 1.086 dan nilai Sig. sebesar 0.279.

Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1.086 \leq 1.67$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Wilmar Nabati Indonesia.

2) Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.351 dengan nilai t-hitung sebesar 5.006 dan nilai Sig. sebesar 0.000.

Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.006 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja PT Wilmar Nabati Indonesia.

3) Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.127 dengan nilai t-hitung sebesar 1.918 dan nilai Sig. sebesar 0.57. Dilihat dari nilai t-hitung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.918 \leq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia.

4) Pengaruh langsung kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.391 dengan nilai t-hitung sebesar 5.711 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Dilihat dari nilai t-hitung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.711 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia.

Pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur didapat hasil analisis penelitian pada tabel 3.

Tabel 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.397	2.61180

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel 3 dapat dilihat untuk mencari nilai p_{ze} (variabel error) yaitu dengan persamaan: $p_{ze} = 1 - R^2 \Rightarrow 1 - 0.409 = 0.591$.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil analisis pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan seperti pada tabel 4.

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.847	1.647		.514	.608
	X1	.133	.046	.204	2.921	.004
	X2	.328	.068	.378	4.799	.000
	X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji pada tabel 4 diperoleh persamaan hasil penelitian:

$$Z = p_{zx1}X1 + p_{zx2}X2 + p_{zx3}X3 + p_{ze}$$

$$Z = 0.204 X1 + 0.378 X2 + 0.214 X3 + 0.591 e$$

Dengan demikian pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.409 atau sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 0.591 atau 59,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain yang tidak ada dalam konsep penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang masuk dalam penelitian ini mempunyai kontribusi lebih sedikit apabila dibandingkan dengan variabel-variabel yang tidak masuk dalam konsep penelitian ini. Kemudian dasar untuk pengujian hipotesis konsep pertama dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_a : Variabel komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis penelitian di atas, maka uji signifikan analisis jalur dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau Sig. pada tabel di atas. Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

a) Jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($t\text{-hitung} \leq 1.97$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} \geq 1.97$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan dan hasil pengujian hipotesis yang telah tersaji pada tabel 4 maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.204 dengan nilai t- hitung sebesar 2.921 dan nilai Sig. sebesar 0.004. Dilihat dari nilai t- hitung, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.921 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Tabel 5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.847	1.647		.514	.608
	X1	.133	.046	.204	2.921	.004
	X2	.328	.068	.378	4.799	.000
	X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut dan hasil pengujian hipotesis yang telah tersaji pada tabel 5, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.378 dengan nilai t- hitung sebesar 4.799 dan nilai Sig. sebesar 0.000.

Dilihat dari nilai t- hitung, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.799 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0

ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.847	1.647		.514	.608
	X1	.133	.046	.204	2.921	.004
	X2	.328	.068	.378	4.799	.000
	X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan ketentuan-ketentuan dan hasil pengujian hipotesis yang telah tersaji pada tabel 6 maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.214 dengan nilai t- hitung sebesar 2.736 dan nilai Sig. sebesar 0.007.

Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($2.736 \leq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel penelitian yaitu komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia. Adapun pengujian hipotesisnya adalah pada tabel 7.

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.690	1.404		1.916	.057
X1	.043	.040	.064	1.086	.279
X2	.314	.063	.351	5.006	.000
X3	.110	.058	.127	1.918	.057
Z	.403	.071	.391	5.711	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.847	1.647		.514	.608
X1	.133	.046	.204	2.921	.004
X2	.328	.068	.378	4.799	.000
X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

1) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan

Berdasarkan analisis sebelumnya dan mengacu pada tabel 7 dan tabel 8, maka untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan: $0.064 + (0.204 \times 0.391) = 0.064 + 0.079 = 0.143$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan yaitu sebesar 0.143 atau 14.3%.

Hasil Analisis pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9
Coefsiens

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.690	1.404		1.916	.057
X1	.043	.040	.064	1.086	.279
X2	.314	.063	.351	5.006	.000
X3	.110	.058	.127	1.918	.057
Z	.403	.071	.391	5.711	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Analisis pengaruh komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.847	1.647		.514	.608
X1	.133	.046	.204	2.921	.004
X2	.328	.068	.378	4.799	.000
X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan

Berdasarkan analisis sebelumnya dan mengacu pada tabel 9 dan tabel 10 maka untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan adalah: $0.351 + (0.378 \times 0.391) = 0.351 + 0.147 = 0.498$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan yaitu sebesar 0.498 atau 49.8%.

Tabel 11
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.690	1.404		1.916	.057
X1	.043	.040	.064	1.086	.279
X2	.314	.063	.351	5.006	.000
X3	.110	.058	.127	1.918	.057
Z	.403	.071	.391	5.711	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.847	1.647		.514	.608
X1	.133	.046	.204	2.921	.004
X2	.328	.068	.378	4.799	.000
X3	.180	.066	.214	2.736	.007

a. Dependent Variable: Z

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan

Berdasarkan analisis sebelumnya maka untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan: $0.127 + (0.214 \times 0.391) = 0.127 + 0.083 = 0.210$. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan yaitu sebesar 0.210 atau 21 %.

Pembahasan

Pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Wilmar Nabati Indonesia.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.064 dengan nilai t-hitung sebesar 1.086 dan nilai Sig. sebesar 0.279. Dilihat dari nilai t-hitung, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1.086 \leq 1.67$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya adalah komunikasi

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Wilmar Nabati Indonesia.

Hasil penelitian ini membuktikan komunikasi tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia. Dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:96) yaitu komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kepuasan kerja kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Haider (2012) dikemukakan ada dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi pada kepuasan kerja.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.351 dengan nilai t-hitung sebesar 5.006 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Dilihat dari nilai t-hitung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.006 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Wilmar Nabati Indonesia.

Hasil itu menunjukkan karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik sangat mempercayai dengan gaya

kepemimpinan yang dilakukan oleh atasannya. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller *et al.* (1991) gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lina (2009) juga dikemukakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.127 dengan nilai t- hitung sebesar 1.918 dan nilai Sig. sebesar 0.057. Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t- hitung lebih besar dari t- tabel ($1.918 < 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya adalah budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia.

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik, PT Wilmar Nabati Indonesia perlu melakukan terobosan terkait budaya organisasi yang ada dalam perusahaan, agar karyawan merasa puas secara individu hal ini sesuai dengan pendapat Schein (1991:122) yaitu "Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja". Maksud dari pernyataan budaya organisasi dirancang oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan akan memberikan penghargaan dan tujuannya adalah agar karyawan merasa puas akan

pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT Wilmar Nabati Indonesia

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.391 dengan nilai t- hitung sebesar 5.711 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t- hitung lebih besar dari t- tabel ($5.711 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia.

Hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasaan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia pabrik Gresik. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.204 dengan nilai t- hitung sebesar 2.921 dan nilai Sig. sebesar 0.004. Dilihat dari nilai t- hitung, dimana nilai t- hitung lebih besar dari t- tabel ($2.921 > 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Hasil itu membuktikan komunikasi organisasi yang terjadi di PT Wilmar Nabati Indonesia pabrik Gresik berjalan dengan sangat baik, Pada

penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja mampu berkorelasi erat dengan komunikasi dan kinerja karyawan baik secara langsung.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.378 dengan nilai t-hitung sebesar 4.799 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Dilihat dari nilai t-hitung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.799 \geq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan di PT Wilmar nabati gresik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia pabrik gresik. Hasil penelitian tintin (2010) juga menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia. Menurut pendapat Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.

Sedangkan Armstrong (2003) mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan (Robbins 2003;82).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.214 dengan nilai t-hitung sebesar 2.736 dan nilai Sig. sebesar 0.007. Dilihat dari nilai t-hitung, dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($2.736 \leq 1.97$), maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi yang berlangsung di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik berjalan sangat baik dalam menumbuhkan semangat kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia diperoleh nilai sebesar 0.143. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.143 atau 14,3%.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia dimana diperoleh nilai sebesar 0.498. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.498 atau 49,8%.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap budaya organisasi melalui kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia diperoleh nilai sebesar 0.210. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.210 atau sebesar 21%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.143 atau 14,3%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.498 atau 49,8%. dan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.210 atau sebesar 21%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiruddin. 2012. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Citizenship dengan Kepercayaan pada Pemimpin sebagai Variabel Pemediasi. *Fokus Manajerial*. Vol. 14 Edisi 1.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri*. Seri Umum Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi

- Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 18*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
<http://www.wilmar-international.com/> (Diakses tanggal 26 Mei 2017)
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinichi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Edisi Kelima. Penerjemah: Erly Suandy. P. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta
- McNeese-Smith, Donna, 2015. " *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*" Penerjemah: Erly Suandy. P. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. PT Grasindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2010. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar. 2010. *Psikologi Organisasi*. Terjemahan Indonesia. Pustaka Presindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Suratno, AW. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suyuti, Achmad. 2010. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Cinta Ilmu. Pekalongan.
- Thoha, Ardian. 2012. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Media Pressindo. Yogyakarta.