

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik)

Niswan Bayu Syasindy

ABSTRACT

PT Wilmar Nabati Indonesia Company employs about 67,000 workers in one of its factories located in Gresik, East Java. 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 explain 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. variable 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*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 manager, 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.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diungkapkan diatas maka rumusan masalah yang digunakan adalah :

1. Bagaimana deskripsi Komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja.
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja
6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
8. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
9. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan.
10. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan
11. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian eksploratori 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 dalam tesis ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode statistik analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan SPSS.

Penelitian ini dilakukan di PT Wilmar Nabati Indonesia di Gresik, dengan populasi seluruh 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):

$$Z = \rho_{z1}X_1 + \rho_{z2}X_2 + \rho_{z3}X_3 + pze$$

$$Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}X_3 + pyzz + pze$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Komunikasi organisasi
- X₂ = Gaya kepemimpinan
- X₃ = Budaya organisasi
- Z = Kinerja karyawan
- ρ₁ = Koefisien untuk variabel komunikasi organisasi
- ρ₂ = Koefisien untuk variabel Gaya kepemimpinan
- ρ_z = Koefisien untuk variabel intervening Kinerja karyawan
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap semua variabel yang disajikan dalam penelitian ini maka diperoleh hasil seperti pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1
Hasil Analisis pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.587	2.22533

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

Tabel 2
Hasil Analisis pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(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

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji pada tabel 4.18 di atas, maka didapat persamaan hasil penelitian sebagai berikut :

$$Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}X_3 + pyzz + pze$$

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

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 bahwa 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 sebagai berikut :

Ha : Variabel komunikasi organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Ho : Variabel komunikasi organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

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 sebagai berikut :

- 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.

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 thitung sebesar 1.086 dan nilai Sig. sebesar 0.79. 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. Yang artinya adalah komunikasi organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Wilmar Nabati Indonesia

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 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 bahwa adanya

hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Haider (2012) dikemukakan bahwa 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. Yang artinya adalah gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT Wilmar Nabati Indonesia.

Hasil tersebut 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) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lina (2009) juga dikemukakan bahwa 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 0.57 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 (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Wilmar Nabati Indonesia. Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa 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 tersebut adalah 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 (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Wilmar Nabati Indonesia.

Hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasan 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 tersebut 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 Pos 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 direvisi sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk

kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. (Robbins 2003;82).

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) 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 bahwa 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. Karena 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 tersebut 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 dimana diperoleh nilai sebesar 0.143. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa 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 dimana diperoleh nilai sebesar 0.210 Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan dapat menjadi mediator pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja sebesar 0.210 atau sebesar 21%.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa 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 trasformasional terhadap perilaku citizenship dengan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi. 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. 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 Personal dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert, dan Angelo kinichi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Edisi Kelima. Penerjemah : Erly Suandy. P. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mamduh M., 2012. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit AMP YKPN, 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, *Survai 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. Penerbit LPPM, Pustaka presindo Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:BumiAksara..
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Suranto. AW.2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.T.Hani
- Thoha, Ardian, 2012. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Media Pressindo, Yogyakarta.
- Walinationsuci, Trias. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Entrepreneur Independent Bank (EIB)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.