

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL* DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BPR GUGUK MAS MAKMUR KABUPATEN
LIMA PULUH KOTA**

Gesit Thabrani dan Gustina Satar
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

***Abstract :** This research was aimed at analyzing: (1) the effect of organizational culture on the work satisfaction, (2) the effect of Locus of Control on the work satisfaction, and (3) the effect of leadership on the work satisfaction. This research was conducted at PT. BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh kota. The population of the research was all employees working at PT. BPR Guguk Mas Makmur that consisted of 30 fellows. The sample was chosen by using total sampling technique. The data gotten from the sample was analyzed by using descriptive and causative analyses assisted with SPSS version 15.00. The result of the research showed that; (1) organizational culture had a significant effect on the work satisfaction in which the level of significance was 0.048 ($0.048 < 0.05$), (2) Locus of Control did not affect the work satisfaction significantly in which the level of significance was 0.596 ($0.596 > 0.05$), and (3) leadership had a significant effect on the work satisfaction in which the level of significance was 0.001. Based on the result of the research, it was suggested to the company to concern on the employee's condition that they can work well and purposeful. In addition, creating conducive work atmosphere and harmonic relationship among the employees in order to raise the employees work satisfaction should also be taken into account.*

Kata kunci : *Organizational Culture, Locus of control, Leadership and Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah satu sistem, yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam organisasi/perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses operasi perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan

lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersifat negatif terhadap pekerjaan dan bentuk-bentuk yang berbeda saat dengan yang lainnya.

Para pekerja dengan skor kepuasan tinggi mempunyai angka kehadiran lebih tinggi daripada mereka yang mempunyai level kepuasan rendah. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota, dapat dikatakan bahwa terjadi tingkat kemangkiran yang tinggi hampir pada setiap bulannya.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota juga disebabkan karena budaya organisasi yang kurang kondusif. Budaya organisasi merupakan karakteristik dari suatu organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok serta sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Dari pengamatan di lapangan penulis temukan adanya tata pergaulan yang kurang baik yang terlihat adanya kelompok-kelompok antara sesama karyawan yang bergaul hanya dengan karyawan dari satu daerah yang sama.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan sebuah peran. Karakteristik individu yang merupakan salah satu faktor kepribadian tersebut adalah *locus of control*.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan BPR Guguk Mas Makmur dalam hubungannya dengan *Locus of control* yaitu, dimana karyawan kurang inisiatif dalam bekerja, kurang mencari informasi, cenderung terpengaruh oleh orang lain dan rendahnya keyakinan atas kemampuan diri sendiri.

Selain itu kepuasan kerja karyawan langsung atau tidak langsung terkait dengan perilaku pimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang kurang menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi ataupun kurang disenangi bawahan cenderung memberikan dampak kurang baik terhadap karyawan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur, dapat penulis pahami bahwa pemimpin kurang dalam

memberikan dorongan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas, adanya kelompok-kelompok antara sesama karyawan yang bergaul hanya dengan karyawan dari satu daerah yang sama. Kecemburuan sosial antara sesama karyawan yang disebabkan oleh sikap pimpinan yang memberikan perlakuan yang berbeda diantara sesama karyawan.

Dengan alasan-alasan tersebut diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pt. bpr guguk mas makmur kabupaten lima puluh kota.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins (2003: 103) secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Ada 3 macam teori tentang kepuasan kerja (Rivai , 2010: 856) (1) *Equity theory* (Teori Keadilan) dikembangkan dengan prinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*). (2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidakadilan) dalam teori ini kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh seseorang dengan kenyataan yang dia rasakan. (3) *Two Factor Theory* (Teori dua factor) Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasa dengan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu (a) kelompok *motivator/satisfier* dan (b) kelompok *dissatisfier*.

Budaya Organisasi

Edgar Schein dalam Luthans (2005:125) budaya organisasi adalah pola sumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka

menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi (Rivai, 2006:432). (1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. (2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. (4) Budaya meningkatkan kemantapan system social. (5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Locus of Control

Locus of Control merupakan pembangunan kepribadian yang didefinisikan sebagai kontrol yang dirasakan atas peristiwa yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Robbins (2008 :138) *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Robbins (2008:138) *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut: (1) *Locus of control internal*, yaitu tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa mereka memegang kendali atas segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka. (2) *Locus of control eksternal*, yaitu tingkat kepercayaan yang ada pada diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan yang rada diluar mereka misalnya faktor keberuntungan dan kesempatan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditentukan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah serta kepuasan kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. (Yulk Gary, 2005) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Hasibuan (2009:170) tipe kepemimpinan ada empat : (1) Kepemimpinan Otoriter, (2) Kepemimpinan Partisipatif, (3) Kepemimpinan Delegatif, (4) Kepemimpinan Situasional. Rivai (2009:34) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: (1) Fungsi Instruksi, (2) Fungsi konsultasi, (3) Fungsi Penentu Arah, (4) Fungsi Juru Bicara, (5) Fungsi Komunikator, (6) Fungsi Mediator, (7) Fungsi Integrator.

Penelitian Relevan

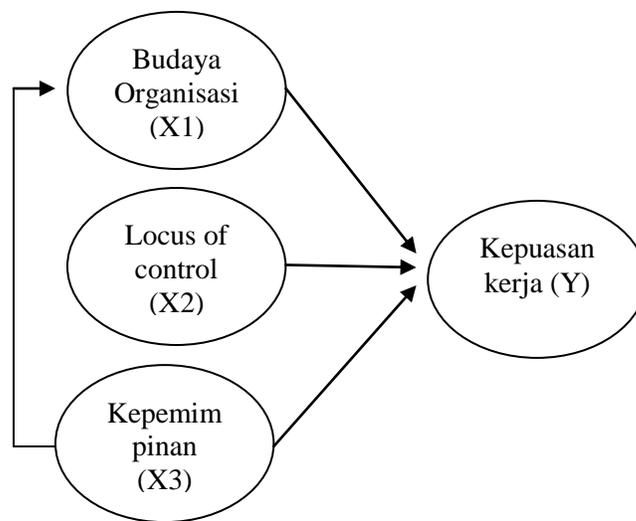
Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan variable yang akan diteliti:

penelitian yang dilakukan oleh Alvaro Amal Menezes (2008) tentang analisis dampak *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor (penelitian terhadap internal audit di Jawa Tengah) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja.

Penelitian lainnya oleh Hasbi (2010), terhadap karyawan pada konsultan manajemen wilayah (KMW) VI koordinator kota (KORKOT) II sawah Lunto menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ice Kamela (2006) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi bpada karyawan lembaga keuangan) hasil penelitian menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan

positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Zuhadi Saputra (2010) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir Pasaman Barat hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di susun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang akan penulis lakukan termasuk penelitian deskriptif kausatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Jadi, dalam penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel penyebab (x) terhadap variabel akibat (y). Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan yang

bekerja di PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Istijanto (2005:110) menyatakan dalam riset-riset SDM, populasi dan sampel biasanya muncul saat penelitian di perusahaan dengan jumlah karyawan besar, sedangkan di perusahaan dengan jumlah karyawan sedikit, seringkali sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan dan populasi. Arikunto (2006:134) mengemukakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka penentuan jumlah sampel ditentukan secara total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Definisi Operasional

Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan karyawan BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap pekerjaannya baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu system yang berisikan norma-norma berperilaku, sosial, dan norma yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Locus Of control

Locus of control merupakan tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Kepemimpinan

Yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah cara pimpinan PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota mempengaruhi seluruh karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi pada PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X_1 terhadap X_2 , X_1 terhadap X_3 dan sejauh mana pengaruh variabel X_1 X_2 X_3 terhadap Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil uji coba secara parsial menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga hipotesisnya berbunyi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kriteria baik dengan skor rata-ratanya sebesar 3,98 dengan angka persentase (AP) yaitu sebesar 79,01%. Berdasarkan analisis diketahui bahwa koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar, 0,341 $t_{hitung} = 2,078$ pada signifikansi $0,048 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi bagi karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota sangat penting dan dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya guna meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Robbins (2010:66) jika sebuah organisasi memiliki budaya kuat, para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dan cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik, dalam menciptakan kepuasan kerja ketimbang para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Menurut Wirawan (2008:37) budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja serta menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ice (2006) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan Lembaga Keuangan Syariah)

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan $0,0000 < 0,05$. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Hasbi (2010) tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Konsultan Manajemen (KMW) VI Koordiantor Kota (KORKOT) II Sawahlunto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan $0,000 (0,000 < 0,05)$.

Pengaruh Locus of control Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil deskripsi penelitian memperlihatkan rata-rata skor *locus of control* pada PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima puluh Kota diperoleh hasil sebesar 4,32 dengan AP adalah sebesar 86,38 % , angka ini berada pada kriteria sangat baik. Sementara itu rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 4,15 dengan tingkat capaian responden adalah sebesar 83%, angka ini berada pada kriteria sanagt baik.

Berdasarkan nilai rata-rata skor *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal adalah berbeda, dimana nilai *locus of control* internal lebih tinggi dibandingkan dengan *locus of control* eksternal. Hasil analisis dan uji hipotesis diperoleh koefisien jalur variabel *locus of control* sebesar 0,088 $t_{hitung} = 0.537$ dengan $sig = 0,596 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima puluh Kota. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tidak terdapatnya pengaruh *locus of control* internal maupun eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur, meskipun nilai rata-rata skor *locus* internal lebih tinggi dibandingkan dengan *locus* eksternal.

Menurut Luthans (2005:210) dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang menilai kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hail melalui kemampuan , keahlian atau

usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa mereka diluar kontrol, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas, mengontrol hasil kerja mereka. *Locus of control* yang dinilai mempunyai dampak yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat Robbins (2003: 133) individu dengan *locus* eksternal lebih tinggi memperlihatkan kurang puas atas jabatannya, memiliki tingkat keabsenan tinggi, lebih terasing ditempat kerja dan kurang terlibat pada pekerjaan. Dibandingkan kaum internal mereka lebih aktif dan melakukan usaha yang lebih besar dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih berhasil dan lebih puas dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alvaro (2008) tentang Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor di Jawa Tengah, hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* internal maupun eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0,196 ($0,196 > 0,05$).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji coba secara parsial menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga hipotesisnya berbunyi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota, yang berarti jika kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berada pada kriteria puas dengan skor rata-ratanya sebesar 4,32 dengan AP yaitu sebesar 86,33%. Berdasarkan analisis diketahui bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,615, $t_{hitung} = 3,766$ pada signifikansi $0,001 < 0,05$, Walaupun hasil ini sudah bisa dikatakan baik dan memuaskan, namun peningkatan masih perlu dilakukan, yaitu pemimpin harus lebih bisa mengerti bagaimana

karyawan, mendorong karyawan agar mampu mematuhi standar pekerjaan dan juga dapat berhubungan baik didalam maupun diluar suasana kerja sehingga tujuan, keinginan serta harapan untuk mencapai target secara maksimal akan dapat dicapai. Maka secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat berdampak positif bagi perusahaan.

Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2003:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan yang partisipatif akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya dan menentukan kebijakan perusahaan. Kemudian kepemimpinan yang otoriter akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah, tetapi jika otoriternya seorang pemimpin itu berada pada tempat dan waktu yang tepat maka itu juga akan baik untuk perusahaan.

Sedangkan pendapat Rivai (2009:2) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi

Dari analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa besaran koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota melalui budaya organisasi. Berdasarkan analisis diketahui bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,123 $t_{hitung} = 11,542$ pada signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengidentifikasi bahwa kepemimpinan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap budaya organisasi karyawan PT BPR Guguk

Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota. Yang berarti melalui variabel budaya organisasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2005:128) budaya bisa jadi adalah hasil tindakan langsung dan tidak langsung dari para pendirinya. Namun terkadang pendiri menciptakan budaya yang lemah. Dan jika organisasi mampu bertahan, maka manajer mampu menabur bibit budaya yang kuat.

Menurut Edgar Schein's dalam Brown (1995:45) budaya organisasi tidak terjadi secara kebetulan atau secara spontan tapi ini dimulai oleh seseorang (sekelompok orang) dengan tujuan tertentu. Dikatakan oleh Davis 1984 dalam Brown bahwa jika pimpinan adalah seorang yang baik, maka ide inspiratif akan muncul ke dalam budaya organisasi. Tapi jika pimpinan biasa saja, maka tidak ada semangat untuk membangun keyakinan. Karena dengan keyakinan yang kuat akan menjadikan budaya kuat. Apa yang diperjuangkan oleh pimpinan, itulah yang akan menjadi budaya perusahaan.

Menurut Hickman dan Silva dalam Hendrawan (2006 : 37) untuk dapat menjadi pembangun budaya organisasi seorang pemimpin harus memiliki kesadaran kultural yang tinggi. Kesadaran kultural mencakup tiga aspek : (1) Komitmen terhadap tujuan bersama, (2) Kompetensi untuk mewujudkan kinerja superior, (3) Konsistensi dalam melanggengkan komitmen dan kompetensi.

Seorang pemimpin harus bisa membuat suatu budaya organisasi yang kuat, dalam arti budaya tersebut diikuti, dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, dan seorang pemimpin juga harus mampu untuk mempertahankan budaya organisasi dari perusahaan tersebut. Apabila budaya organisasi tersebut telah dijalankan dengan baik maka budaya organisasi tersebut dapat menstimulir timbulnya semangat dalam bekerja yang akhirnya dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Sanusi (2009) yaitu gambaran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku

individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya.

Seorang pemimpin harus bisa membuat suatu budaya organisasi yang kuat, dalam arti budaya tersebut diikuti, dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, dan seorang pemimpin juga harus mampu untuk mempertahankan budaya organisasi dari perusahaan tersebut. Apabila budaya organisasi tersebut telah dijalankan dengan baik maka budaya organisasi tersebut dapat menstimulir timbulnya semangat dalam bekerja yang akhirnya dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila budaya organisasi semakin kuat, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Serta kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana pemimpin memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dimulai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan tertentu. Dan kepemimpinan berupaya mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok budayanya, sehingga tercapailah kepuasan kerja karyawan. Sementara locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dikatakan bahwa locus of control internal maupun eksternal yang ada pada diri karyawan, tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis tidak diterbitkan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses Tanggal 2 Oktober 2011.

Alvaro Amal Menezes. (2008). *Analisis Dampak Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian terhadap Internal Audit di Jawa Tengah*. 5 oktober 2011

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Brown, Andrew. (1995). *Organisation Culture*. England. Clays Ltd, St Ives plc.

Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: PT. Prehellindo.

Freddy, Rangkuti. (1997). *Riset Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. (2002). *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Hasibuan, melayu.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hodgetts, Richard M & Fred Luthans. (2000). *International Management Fourth edition*. United State of America. Mc Grow-Hill Companies

Ice kamela. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah). *Jurnal Manajemen Universitas, Bung Hatta* Vol. 1, No. 1

Indriartoro, Nur & Bambang Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFY.

Idris. (2010). *Pelatihan analisis SPSS*. Padang. Himpro Manajemen Fakultas Ekonomi UNP.

Inegbenebor, AU. (2007). *Pharmacists as Entrepreneurs or Employees: The Role of Locus of Control*. Benin City, Nigeria. Pharmacotherapy Group

Irianto, Agus. (2007). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.

- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta. ANDI
- Mangkunegara, Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Noe, Raymond A & Friends. (2007). *Fundamental of Human Resource Management*, edition 2. New York: Mc Graw Hill.
- Robbins.P. Stephen. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins.P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks
- Robbins.P. Stephen & Judge. A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 & 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V & Deddy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Riduwan. (2006). *Belajar mudah untuk penelitian guru, karyawan dan peneliti pemula*. Bandung: Alfabeta
- Ruky. Achmad.S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Achmad & M. Sutikno Sobry. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif, Prospect*.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7. No.1
- Stoner, James A.F. (1996). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Indonesia: PT Ikrar Mandiriabadi

- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. (1993). *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Umar, Hussein. (1999). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yulk, Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia