

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. PUSAT KANTOR CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE LEADERSHIP STYLE AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. PUSAT KANTOR CABANG MANADO*

Oleh:

Natalia F. Paila¹

Olivia S. Nelwan²

Lucky O.H. Dotulong³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹nataliaafemi@gmail.com

²olivia.nelwan@gmail.com

³luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian akan dilakukan dengan memberi angket kuesioner terhadap 49 orang responden karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Penelitian ini secara umum menemukan bahwa model yang terbentuk antara budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) secara bersama – sama/simultan dan parsial memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Dikarenakan hasil yang ditemukan variabel (X1), (X2), dan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) secara parsial/simultan maka perusahaan harus mempertahankan kepercayaan pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Abstract: The achievement of success in an organization cannot be separated from the role of every human resource in the company, for this reason every organization or company that realizes how important quality human resources are for the progress of the company, tries to properly manage its human resources in order to be able to achieve the target. -targets previously set within the company. This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style and career development on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office Center. This type of research is quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research data will be carried out by giving questionnaires to 49 respondents from PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office Center. In general, this study found that the model formed between organizational culture (X1), leadership style (X2) and career development (X3) simultaneously and partially has a significant effect on Job Satisfaction (Y) in employees of Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office Center. Due to the results found that variables (X1), (X2), and (X3) have a positive and significant effect on variable (Y) partially/simultaneously, the company must maintain the trust of Pt employees. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office Center.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Career Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Demikian manajer organisasi perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan sesuai yang diinginkan organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa terwujud. Berdasarkan pra penelitian yg dilakukan peneliti memperoleh data jenis tunjangan karyawan yang ada di Bri persero tbk. Pusat Kantor Cab Manado dapat dilihat pada tabel 1.

Tab 1. Jenis Tunjangan BRI Persero Tbk. Pusat Kantor Cab Manado tahun 2022

No	Lama Waktu	Jenis Tunjangan
1.	1-5 Bulan Kerja	Tunjangan Hari Raya
		Tunjang kesehatan
		Tunjang transportasi
		Tunjangan ketenaga kerjaan
2	.6-12 Bulan Kerja	Tunjangan cuti tahunan
3.	1 Tahun Keatas	Tunjangan cuti tahunan
		Tunjangan hari raya
		Tunjangan bonus tahunan
		Tunjangan kurban
		Tunjangan ketenaga kerjaan
		Tunjangan kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan jabatan
		Tunjangan keluarga

Sumber: BRI Persero Tbk. Pusat Kantor Cab Manado, tahun 2022

Adapun beberapa faktor di teliti dalam penelitian ini terkait kepuasan kerja pegawai sehingga bisa mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Faktor yang pertama dalam kepuasan kerja sangat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi, karena budaya organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari berbagai asumsi yang berbeda.

Hari Sulaksono, (2015), mendefinisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja, kreativitas, dan kepuasan kerja. dan kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efesiensi kerja. Untuk macam-macam usaha dari kegiatan manusia yang jutaan banyaknya ini diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru. “Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrase yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud” (Mahmudah Enny W, 2016).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir, dimana pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk dukungan dan hubungan antar karyawan dengan perusahaan. Meskipun semua bergantung pada profesionalitas dan partisipasi karyawan, perusahaan harus tetap memberikan wadah dan dukungan melalui program pengembangan karir yang tersusun dengan baik. Semakin baik sistem pengembangan karir karyawan perusahaan, maka semakin mudah karyawan dalam mengembangkan karirnya dan berdampak bagi perkembangan perusahaan juga. Menurut Mahmudah Eny W, (2017), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu

rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Dengan fenomena tersebut yang terjadi pada karyawan bank rakyat indonesia (persero) tbk. Pusat kantor cabang manado merupakan salah satu bukti bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir sangat mempengaruhi karyawan untuk merasa puas dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Darmadi, (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Budaya Organisasi

Menurut Kasmir, (2018) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai prosedur dan metode kerja yang ditetapkan. (Mulyaningsih, 2020). Menurut Wijono, (2018) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Edy Sutrisno, (2019) Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Pengembangan karir adalah proses yang sistematis terhadap suatu penentuan perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu. (Akim, 2016)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Quentin, (2019) untuk mencapai kepuasan di tempat kerja, kita harus berani menjadi pelaku aktif. Dalam 1 tesalonika 5:12-18, Rasul Paulus memberikan 10 tip agar kita bisa mencapai kepuasan di tempat kerja:

1. Kita harus menghormati dan mendukung atasan kita
2. Hiduplah dalam damai seorang dengan yang lain
3. Tegurlah rekan sekerja yang tidak tertib
4. Hiburlah mereka yang tawar hati
5. Belalah mereka yang lemah
6. Sabarlah terhadap semua orang
7. Janganlah menaruh dendam
8. Bersukacitalah senantiasa
9. Tetaplah berdoa
10. Mengucap syukurlah dalam segala hal

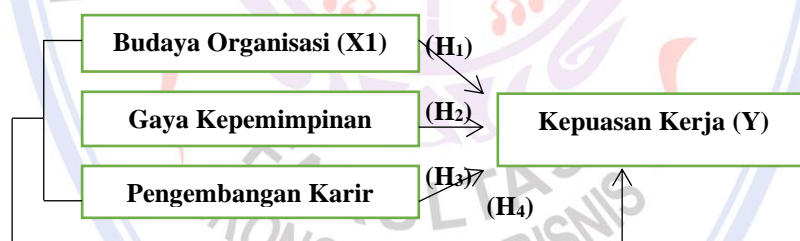
Penelitian Terdahulu

Penelitian Kaseger, Tewel, Uhing (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 74 responden. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan pengembangan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan kepemimpinan dan pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan maka sebaiknya pemimpin lebih komunikatif terhadap pegawai. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan perlu dipertahankan bahkan dikembangkan.

Penelitian Putra, Adolfini, Uhing (2018) Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepuasan kerja karyawan bank SulutGo Cabang Tahuna, yaitu 40 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna. Sebaiknya pimpinan memiliki motivasi yang baru dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Penelitian Parulian, Hasibuan (2017) bertujuan menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : H1 menguji hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel budaya organisasi. H2 menguji hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja. H3 menguji hubungan langsung antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja. H4 menguji hubungan langsung antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja perusahaan. H5 menguji hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja perusahaan. H6 menguji hubungan langsung antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : H3, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H5, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H6, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H₁: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
- H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
- H₃: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
- H₄: Diduga Diduga Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif /simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini strategi penelitian kuantitatif asosiatif yang digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan pengembangan karir (X3), terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2019:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya diamati dari segi objek/subyek baik dari orang maupun benda dan alam, namun populasi yang ditetapkan dalam penelitian perlu adanya karakteristik dan kualitas pada objek dan subjek tertentu. (Sugiyono, 2017) Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dari total populasi sebagai wakil dari total populasi. Maka sampel yang didapatkan dari populasi Pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang 100 orang setelah dilakukan perhitungan dengan Rumus Slovin didapatkan 49 orang sebagai sampel penelitian dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

Uji Kualitas Data**Uji Validitas Dan Reabilitas**

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu 43 melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini menggunakan empat uji, yaitu uji Normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan variabel independen (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis**Uji t dan Uji f**

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi(X1)	X1.1	0.584	0,279	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.687	0,279	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.660	0,279	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.613	0,279	0.000	0.05	Valid
Gaya Kepemimpinan(X2)	X2.1	0.461	0,279	0.001	0.05	Valid
	X2.2	0.513	0,279	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.577	0,279	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.483	0,279	0.000	0.05	Valid
Pengembangan Karir(X3)	X3.1	0.600	0,279	0.000	0.05	Valid
	X3.2	0.691	0,279	0.000	0.05	Valid
	X3.3	0.676	0,279	0.000	0.05	Valid
	X4.4	0.581	0,279	0.000	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	Y.1	0.698	0,279	0.000	0.05	Valid
	Y.2	0.635	0,279	0.000	0.05	Valid
	Y.3	0.440	0,279	0.002	0.05	Valid
	Y.4	0.762	0,279	0.000	0.05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

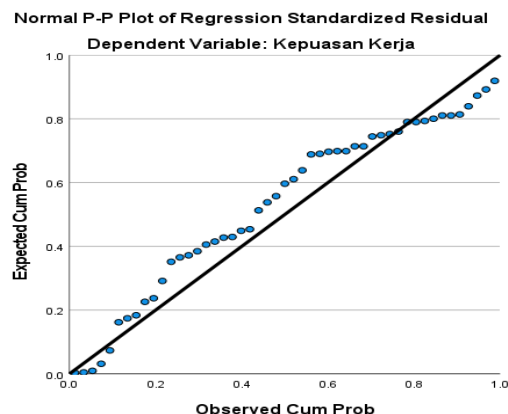
Berdasarkan tabel 2. Di atas, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilita (sig) untuk setiap item pernyataan kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh item kuisioner dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.744	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.635	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0.776	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.744	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Tabel. 2 diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilita (sig) untuk setiap item pernyataan kurang dari 0,05. Tabel. 3 terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Gambar 2. Di atas menunjukkan titik-titik berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

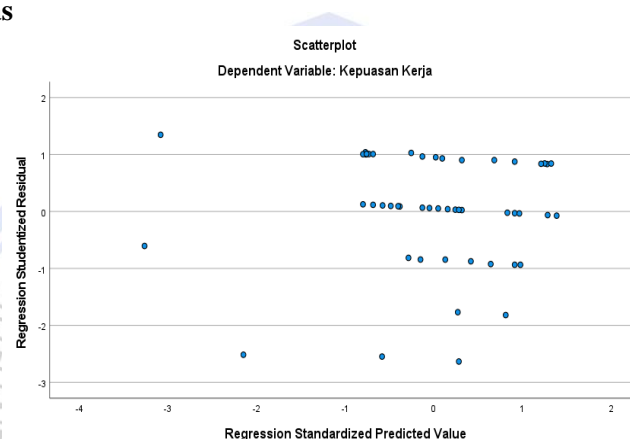
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	.224	3.264	Non-Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	.219	3.693	Non-Multikolinieritas
Pengembangan Karir	.194	3.260	Non-Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Tabel 4. Di atas seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10.000, dan nilai tolerance > 0.10. Dengan demikian model regresi pada model persamaan ini bebas memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil pengujian pada gambar 3. Di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian maka model dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.172	1.032

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada tabel 5. Maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,645 + 0,258X_1 + 0,390X_2 + 0,203X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- $\beta_1 = 0,258$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado yang artinya apabila Budaya Organisasi semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat.
- $\beta_2 = 0,390$, menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado yang artinya apabila Budaya Organisasi semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat.
- $\beta_3 = 0,203$, menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado yang artinya apabila Budaya Organisasi semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.354	2	1.946	1.828	.080 ^b
	Residual	38.320	36	1.064		
	Total	61.673	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant) Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Tabel 6. Diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 1.828 pada tingkat signifikansi 0.080. Oleh karena tingkat signifikan adalah $0.080 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa model yang terbentuk antara Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Mando.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Gabriel et al (2018), bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan didukung juga dengan hasil penelitian Fakhri Rizki Adha, Joko Bagio S, SE., MM (2020, dimana Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian Evo Secia Cahyani1, Yusuf Ronny Edward, Mohd. Nawi Purba, Hendry (2022) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Gaya Kepemimpinan semakin baik, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Delisius et al (2018), dimana dibuktikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Geis et al (2017) juga membuktikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tunggul Barita Parulian, Sawarni Hasibuan (2017), Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fatma Tri Lestari, Evi Silvana Muchsinati (2022) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Evo Secia Cahyani1, Yusuf Ronny Edward, Mohd. Nawi Purba, Hendry (2022) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Pengembangan Karir semakin baik, maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan Rizki Adha, Joko Bagio S, SE., MM. (2020) Hasil penelitian

pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya maka kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan Delisius Habri Putra Makutika, Adolfini, Yantje Uhing (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.
4. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.

Saran

1. Perusahaan diharapkan lebih menjaga dan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan para pegawainya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi ditempat kerja.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya mempertahankan hubungan baik terhadap pegawai, penulis menyarankan sebaiknya pemimpin lebih mendengarkan masukan dan memperhatikan kebutuhan pegawainya dengan diadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan pegawai diluar hari kerja. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.
3. Untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai yang baik, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan, adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zana Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. https://www.mendeley.com/catalogue/606fc0e4-ba91-345f-b9ab-5bf7c219e93f/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Be2a789da-c469-464e-b6be-0a9e83f21b65%7D
- Cahyani, E. S., Edward, Y. R., & Purba, M. N. (2022). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with Satisfaction Work as Intervening Variable (Case Study PTPN IV Laras). *International Journal of Research and Review*, 9(10), 99–109. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20221012>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. https://www.mendeley.com/catalogue/587c2f2a-2f8a-308e-b8a8-43f4c51bd6a3/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B550f6d70-7a7c-4e77-88d3-a2c1ab8b77c6%7D
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group.

- Fakhri, A. R. A., & Bagio, S. J. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Training and Consulting). *STIE Indonesia*, 1(1), 1–21.
- G. Pantow, O.H Dotulong, M. . W. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Freshmart Bahu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3583–3592.
- Gabriella, Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23550>
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. CV Budi Utama.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023>
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan* (12th ed.). PT. Grafindo Persada. https://www.mendeley.com/catalogue/7e47a012-ecbc-3884-a723-93111d578c09/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B1d118fa7-5147-4cc7-8b6f-f05c8820fee4%7D
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). *Inovbiz*. 10, 223–235.
- Mahmudah Enny W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Makutika, D. H. P., Adolfini, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482.
- Mulyaningsih. (2020). *Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan*. CV KIMFA MANDIRI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tunggul Barita Parulian, S. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 69–78. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i2.3767>
- Wijono S. (2018). *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Skripsi.
- Xavier Quentin Pranata. (2019). *Kiat Menemukan Peluang dan Kepuasan Kerja di Saat Krisis*. Andi Publisher.