

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINKES KABUPATEN BLITAR

Reti Nurhabibah¹, Arisyahidin²

¹²Magister Manajemen. Universitas Islam Kadiri

email: rettyhabibah@gmail.com

Abstract

The study aimed was to determine the effect of partially or simultaneously transformational leadership, internal communication and organizational culture on employee job satisfaction in the Health Office of Blitar District. This research is quantitative research methods using multiple linear regression data analysis techniques. The results of the study that there is an Impact of transformational leadership, internal communication and organizational culture simultanly on job satisfaction in the Health Office of Blitar District. Impact of transformational leadership on job satisfaction in Health Office of Blitar District. Impact of internal communication on job satisfaction in Health Office of Blitar District. Impact of organizational culture on job satisfaction in the Health Office of Blitar District.

Keywords: *transformational leadership, internal communication, organizational culture, job satisfaction*

A. Latar Belakang Teoritis

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009), sedangkan menurut Robbins (2006), organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus untuk mencapai tujuan. Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi dan gaya hidup kepemimpinan. Pimpinan yang cakap harus memelihara semua hubungan dalam organisasi secara harmonis supaya potensi organisasi dapat dimanfaatkan optimal. Tugas menjaga hubungan ini sangat sulit, karena latar belakang karyawan yang heterogen, yang dibawa ke dalam organisasi tersebut.

Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Pengelolaan ini dimaksud untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga untuk

mencapai semua itu maka perlu suatu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Zameer et al. (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi yang baik dapat dilihat dari kemampuan pemimpin yang dimilikinya, jika kemampuan pemimpin mampu meningkatkan kinerja organisasinya maka akan terciptanya organisasi atau perusahaan yang simtemnya berjalan dengan baik, disinilah peran pemimpin sangat besar dalam organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan

kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat, karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Judge & Bono (2000) (dalam Pareke, 2004) menyimpulkan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Selanjutnya Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam hal mengerahkan bawahannya adalah hal peningkatan kinerja. Griffin (2000) mengelompokkan pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan yang kedua sebagai atribut. Proses kepemimpinan yang dimaksud adalah hal mengarahkan dan menggerakkan bawahannya kepada tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sikap yang mewakili pandangan individu terhadap sikap atasan dalam mengarahkan bawahannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, mementingkan kepentingan bawahan dan anggota tim, serta memberikan sesuatu yang bawahan butuhkan seperti dalam hal memberikan penghargaan pemimpin yang memiliki jiwa transformasional akan senantiasa memberikan dan membangun komitmen dan keterikatan kerja bagi

bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik merupakan proses yang tidak sederhana, diperlukan pemahaman antar individu. Wahyudi (2013) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dalam menyampaikan ide dan informasi untuk orang lain sehingga seseorang itu mengerti dan dapat mengarah pada pencapaian tujuan. Wiguna (2015) menyatakan keterampilan komunikasi dapat menunjukkan suatu hal yang membuat hasil kerja terlihat sangat baik. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan, antara lain Ardiansyah, (2016), Wiguna (2015), Brahmasari & Siregar (2009). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Budaya organisasi mendorong karyawannya untuk berinteraksi dengan orang lain serta membantu mengerjakan tugas dalam memuaskan kebutuhan para karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Yang dimaksudkan disini adalah yang berhubungan dengan pencapaian tujuan, yaitu: aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Budaya organisasi membentuk diri karyawan untuk terbiasa dengan budaya yang telah diciptakan oleh pemimpin mereka sehingga apabila budaya kerja telah dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut untuk mempengaruhi kepuasan karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai puas terhadap pekerjaannya, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya target yang optimal. Dalam hal ini, maka gaya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan, dimana pimpinan akan

memberikan kontribusi paling baik untuk pencapaian sasaran organisasi yang memiliki situasi dan lingkungan berbeda atau bervariasi (Stoner, et al., 1996). Sejalan dengan hal yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar; untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar; untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar; untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

B. Metode Penelitian

Subyek penelitian yang dipilih yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Jenis penelitian kuantitatif menitikberatkan pengolahan data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metoda statistik (Wiratha, 2006:140). Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga populasi sama dengan sampel yaitu 84 responden.

Variabel Bebas

- a. Kepemimpinan Transformasional, yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2008). Adapun indikator dari Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini diambil dari dalam Bass dan Ruth (2009) meliputi: Kharisma, Pengaruh Idealis, Motivasi, Stimulasi Intelektual, Konsiderasi individual
- b. Komunikasi Internal, ini hanya merupakan suatu pertukaran informasi didalam organisasi baik dalam kontek secara vertical maupun secara horizontal. Meskipun komunikasi internal ini terjadi dalam tiga kontek

yang ada, komunikasi internalpun dapat berlangsung secara interpersonal dan secara kelompok. Variabel komunikasi internal ini secara operasional diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu: Empati dan simpati, Komunikator terpercaya, Pembimbing, Fakta dan kebenaran, Jaga sikap, Hargai Kritik, Kontrol Emosi.

- c. Budaya Organisasi, yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006) yang diukur menggunakan tiga indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu: Budaya konstruktif, Budaya pasif, Budaya agresif defensive

Variabel Terikat

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya. Handoko dan Asa'ad (Husein, 2005:36), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (Kaswan, 2012:203), mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari presepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pendapat senada juga disampaikan oleh Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator dari kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu: Faktor hubungan antar karyawan, Individual, Faktor luar.

Analisis data yang terdiri dari:

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heterokedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas (Sujanto, 2009:56),

sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan berikut:

$$\text{Model : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = kepemimpinan transformasional

X₂ = komunikasi internal

X₃ = budaya organisasi

e = error

Uji Simultan (uji F) dan uji Parsial (uji t).

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:168) adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *product moment*. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki $r\text{-hitung} > 0,213$ (pada $n=84$).

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r – hitung	r - tabel
Kepemimpinan Transformasional		
X.1.1	0,870	0,213
X.1.2	0,903	0,213
X.1.3	0,914	0,213
X.1.4	0,863	0,213
X.1.5	0,447	0,213
X.1.6	0,903	0,213
X.1.7	0,914	0,213
Komunikasi Internal		
X.2.1	0,893	0,213
X.2.2	0,861	0,213
X.2.3	0,881	0,213
X.2.4	0,864	0,213
X.2.5	0,841	0,213
X.2.6	0,649	0,213

Item	r – hitung	r - tabel
Budaya Organisasi		
X.3.1	0,683	0,213
X.3.2	0,635	0,213
X.3.3	0,692	0,213
X.3.4	0,365	0,213
Kepuasan Kerja		
Y1.1	0,498	0,213
Y1.2	0,849	0,213
Y1.3	0,818	0,213
Y1.4	0,867	0,213
Y1.5	0,750	0,213

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut yaitu, pada penelitian ini seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner menunjukkan valid, hal ini berarti bahwa instrumen dianggap valid atau sah atau absah untuk menguji kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2014:47). Rumus yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item	C- hitung	C- Standart	Reliabel
X1	0,946	0,6	Reliabel
X2	0,945	0,6	Reliabel
X3	0,710	0,6	Reliabel
Y	0,899	0,6	Reliabel

Hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa konstruk pernyataan kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja

Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar adalah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik Statistik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai *Asymptotic significance (2-tailed)* semua variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja, dilihat dari test distribusi variabel mempunyai *Asymp. Sig > 0,05 (0,589 > 0,05)* sehingga dapat dikatakan semua data berdistribusi normal.

Uji Non-Kolinearitas Ganda

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan berdasarkan hasil olah datai maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, atau dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi

Tabel i3. i Uji Multikolinearitas VIF

Varibe 1	Nilai VIF	KETERANGAN
Kepe mimp inan Transf ormasi onal	1,714	Tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.
Kom unika si Intern al	2,095	Tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.
Buday a Orga nisasi	1,547	Tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi (X1, X2 dan X3) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mendekati angka 1.

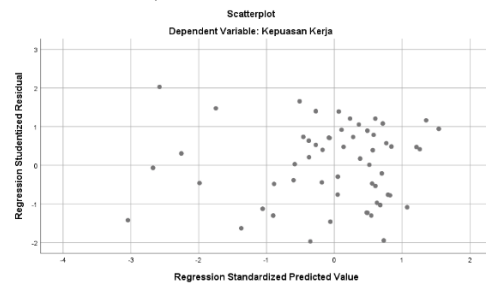
Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai dari variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau sesudahnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi hasilnya tidak ada korelasi serial antara kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja, sehingga variabel tersebut independen (tidak terjadi autokorelasi) yang ditunjukkan dengan $du < dw < 4-du (1,719 < 1,973 < 2,281)$.

Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variance gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sesuai dengan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Koefisien Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, hasil regresi dapat dilihat *coefficients*.

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$KK = 1,825 + 0,258KT + 0,336KI + 0,411BO$$

KK = Kepuasan Kerja

KT = Kepemimpinan Transformasional

KI = Komunikasi Internal

BO = Budaya Organisasi

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. constant atau a = 1,825

Jika segala sesuatu pada yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi

(X1, X2 dan X3) tidak terjadi multikolinieritas dianggap konstan atau tetap, maka kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar 1,825 point atau satuan unit.

b. $b_1 = 0,258$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional meningkat lebih baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar sebesar 0,258 point dan sebaliknya.

c. $b_2 = 0,336$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi internal lebih lancar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar sebesar 0,336 point dan sebaliknya.

d. $b_3 = 0,411$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa apabila kesadaran budaya organisasi meningkat lebih baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar sebesar 0,411 point dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary^b* dan tertulis *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,570. Artinya, variabel independen kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar sebesar 57% sedang sisanya yaitu 43% dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi cukup kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Ho Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Ha Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan Setiasih (2016) baik komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif, kuat, dan memiliki pengaruh signifikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, Nurrahman & Wahyuddin (tanpa tahun) dalam penelitiannya memaparkan terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, pengembangan karir. Newman (dalam Tobari, 2014) budaya mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, sehingga budaya dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber motivasi yang kuat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik dari Soedjono (2005) dan Nurani (2014), menyatakan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Partial (uji t)**Hipotesis Partial Pertama**

Ho₁ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Ha₁ Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Hasil ini selaras dengan Judge dan Bono (2000), bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku pemimpin transformasional ini disebabkan karena salah satu aspek kepuasan kerja. Demikian pula penelitian ini selaras dengan penelitian Anggraeni (2013) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2001).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dapat diperoleh dari lingkungan kerja (internal) adalah faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan/antara karyawan dengan atasan, emosi dan situasi kerja (Burt, 2002, dalam Pareke, 2004). Pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional akan menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para bawahannya; mengubah kesadaran para bawahannya atas isu-isu yang ada

dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para bawahannya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Karyawan-karyawan yang mempersepsikan bahwa pemimpin yang dengan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Paradoks terjadi pada penelitian Saputra (2013) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan karyawan, masih pada obyek penelitian yang sama. Menurut Linz (2002) dalam Koesmono (2005:170) juga menyatakan secara positif sikap terhadap kerja ada hubungan positif dengan kepuasan kerja dalam unsur-unsur kepercayaan karyawan pada atasan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dianggap wajar bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Partial Kedua

Ho₂ Tidak terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Ha₂ Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh komunikasi internal yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Penelitian Astuti, Bagia dan Susila (2016), mengenai pengaruh variabel dari komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa komunikasi internal secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Saka Utama Dewata. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Muhamad (2000:79), mengatakan ada dua

kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang tersebut tidak mendapat informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaannya dan yang kedua karena hubungan dengan rekan sekerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi internal sangat penting karena komunikasi ini digunakan mengirimkan pesan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2014) mengatakan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tan(2000:25) juga mengungkapkan bahwa *communication pattern* (pola komunikasi) merupakan salah satu bagian dari budaya organisasi. Griffin (2002:177), mengatakan bahwa satu elemen dalam mengelola keanekaragaman dan multikulturalisme dalam suatu organisasi terdiri dari apa yang dapat dilakukan individu sendiri salah satunya adalah kesediaan untuk berkomunikasi. Hasil penelitian yang mendukung juga dinyatakan oleh Setiasih (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi kerja juga sama dengan komunikasi internal dimana komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan atara sesama karyawan. Hal ini juga sama dengan hasil dari Astuti, Bagia dan Susila (2016), dengan pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Partial Ketiga

Ho₃ Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Ha₃ Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi yang positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Pendapat yang sama dengan penelitian ini adalah Newman (dalam Tobari, 2014) mengatakan budaya mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, sehingga budaya dapat menciptakan kepuasan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik dari Soedjono (2005) dan Nurani (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membentuk sikap dan perilaku para organisasi.

Tan (2002:36), juga mengemukakan pendapat bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Sedangkan menurut Luthans (dalam Riani, 2001:6), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Penelitian Astuti, Bagia dan Susila (2016) mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Saka Utama Dewata. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Avif dan Agus (2013) yang menyatakan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal

- dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.
 3. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar
 4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

E. Referensi

- Astuti., I Gusti Agung Mas Yuni, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016). Hal. 56-69
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson. (2003), “Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J. (2009). *Transformational Leadership & Organisation Culture*. PAQ, Spring. http://repository.upi.edu.2044/9/TADP_1101663_bibliography.pdf.com (diakses 8 Desember 2014).
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J., B.M. (2010). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage
- Bovee, Courtland L. dan Thill, John V. (2002). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Keenam. Jakarta: Prehallindo
- Hanafi., Abdillah. (2013). *Memahami Komunikasi Antar Manusia*. Usaha Nasional. Jakarta.
- Hastuti, Ari, dkk. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV.Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1 (hlm. 1-15
- Indraswari, M., dan Djastuti, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*
- Kreitner, Robert dan Kinincki, Angelo, (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku I Edisi Kelima, Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mariam., Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Maulizar., AP. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banda, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1. Tahun 1. No. 1 Agustus 2012.
- Moh. As’ad. (2004). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Muhamad, Arni (2001). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Noni Nurani. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Bagian Pulp Machine Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Riau. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau. Pekanbaru
- Paille, P, et al. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analyzis*, 18(1): 41-58.
- Pareke, F, Js., (2004), *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, Tidak Dipublikasikan.
- Ritawati., Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13. No. 1 Maret 2011 : 40-45
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra., Beny Mahyudi. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan. *Jurnal Cahaya Aktiva* Vol.03 No.2, September 2013. ISSN : 2302 – 240X Online : www.cahayasurya.ac.id/jurnal. H.92-100
- Setiasih., Nenden Lilis. (2016). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit (RS) Khusus Daerah Duren Sawit Di Jakarta Timur. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2, September 2016. www.jurnal.ibmasmi.ac.id h. 101-136
- Suprihatin, (2014). Analisis Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12 No. 1. ISSN 1693-0897
- Tan, Victor. (2002). *Changing Your Corporate Culture. The Key to Surviving Tough Times*. Singapore Kualalumpur: Times Books International
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. *Jurnal* Vol. 3 No. 2 (2015)
- Usman, Moh. User. (2002). *Menjadi Guru Profesional Ekonomi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Yenny Anggraeni & T. Elisabeth Cintya Santosa, (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* Vol. 10 No. 1 Maret 2013. Hal 51-68