

---

## **Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Dalam Pengaruhnya Pada Kepuasan Kerja Pada PT. Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat**

**Ramadhi<sup>1)</sup>, Desi Rosalina<sup>2)</sup>, Eko Fikriando<sup>3)</sup>, Kiki Sarianti<sup>4)</sup>**

<sup>1</sup> Prodi Manajemen Ritel, Universitas Adzkie

E-mail: [ramadhi@adzkie.ac.id](mailto:ramadhi@adzkie.ac.id)

<sup>2</sup> Prodi Manajemen Ritel, Universitas Adzkie

E-mail: [desirosalina@adzkie.ac.id](mailto:desirosalina@adzkie.ac.id)

<sup>3</sup> Prodi Kewirausahaan, Universitas Adzkie

E-mail: [ekofikriando@adzkie.ac.id](mailto:ekofikriando@adzkie.ac.id)

<sup>4</sup> Prodi Manajemen Ritel, Universitas Adzkie

E-mail: [kikisarianti@adzkie.ac.id](mailto:kikisarianti@adzkie.ac.id)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the extent to which leadership style, communication, work discipline, and culture influence PT job satisfaction. Bina Thani Nusantara West Passaman. This study consists of her four independent variables: The only variables related to leadership style, communication, work discipline, organizational culture, and job satisfaction. Path analysis is used as an analysis method. The method of data collection in this study was through the use of questionnaires completed by the respondent, her PT staff. Bina Thani Nusantara West Passaman. Partial test (t-test) results: a) Leadership style has a large positive impact on job satisfaction b) Communication has a large positive impact on job satisfaction c) Job discipline has a large positive impact on job satisfaction d a) organizational culture has a positive impact on job satisfaction; e) management style, communication, work discipline, and organizational culture have a positive impact on job satisfaction.*

**Keywords:** *Leadership Style, Communication, Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu dari sekian banyak survei, namun tetap penting bagi perusahaan, adalah survei kepuasan karyawan. Karyawan yang kepuasan rendah merupakan salah satu gejala yang dapat merugikan kesehatan perusahaan. Dikarenakan rendahnya kepuasan kerja yaitu gairah kerja (Robbins, 2018). Kepuasan kerja ialah sikap seseorang pada pekerjaannya yang dapat dikatakan awal dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam islam kepuasan berlandaskan pada rasa ikhlas seseorang pada pekerjaannya (Irwansyah, 2019). Dalam Q.S Al-Hajj: yang artinya bahwa (Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah tanpa menyekutukan-Nya. Barang siapa menyekutukan Allah, maka seakan-akan dia akan jatuh dari langit lalu disambar burung atau diterbangkan angin pada tempat yang jauh.

Penggunaan waktu kerja untuk pengayaan pribadi, perpanjangan waktu istirahat, keterlambatan, absensi dan pensiun dini (Krietner, 2019). Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat ialah salah satu perusahaan perkebunan di Kabupaten Pasaman Barat yang tetap berkomitmen terhadap kesejahteraan masyarakat, pekerja dan lingkungan setempat. Terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat dapat melihat tujuan dan pelaksanaan pekerjaan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Target dan Realisasi**

Tahun	Tenaga Kerja	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi/Tahun	Persentasi Produksi (%)
2017	120	36000	34900	96,94%
2018	120	36000	35400	98,33%
2019	118	37000	34700	93,78%
2020	118	37000	32300	87,30%
2021	110	37000	30130	81,43%

Sumber: PT menilai Bintara Tani Nusantara (BTN)

Tabel diatas menunjukan bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir terjadi perubahan setiap tahunnya, pada tahun 2018 dan 2020 pangsa pada total produksi adanya penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya jumlah karyawan. PT menilai Bintara Tani Nusantara (BTN) menyebabkan turunnya volume produksi Occidental Pasama dari tahun 2018 ke 2020. Hal ini juga karena manajemen sering memberikan tanggung jawab tambahan kepada karyawannya, padahal tugas tersebut merupakan tanggung jawab mereka sendiri sehingga menambah beban kerja.

Seiring bertambahnya jumlah karyawan, manajer kurang memperhatikan salah satu aspek kepuasan kerja daripada manajer, sehingga terjadi hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Supervisor tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan terkait pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasa kurang dihargai dan hal ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dalam hal ini supervisor mengalihkan tanggung jawab kepada karyawan tanpa menjelaskan metode kerja tambahan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan kesalahan dalam produksinya, sehingga hal ini lah yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan terhadap pimpinan.

Karyawan yang tidak puas di perusahaan disebabkan oleh gaya manajemen perusahaan. Menurut (Yukl, 2019), bagian penting dari gaya kepemimpinan atasan dan bawahan adalah bagaimana bawahan melihat perilaku atasannya. Jika bawahan memahami gaya kepemimpinan pemimpin dengan baik, berarti pemimpin dianggap sebagai pemimpin yang baik dan memimpin organisasi dengan baik, yang dengan sendirinya menciptakan rasa kesejahteraan antara bawahan dan bawahan. Basis sudah siap. menunjukkan perilaku yang baik dan bermanfaat bagi organisasi (Hasibuan, 2017).

Salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja ialah komunikasi. Menurut (Prabawa, 2017), komunikasi internal perusahaan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, komunikasi menciptakan hubungan timbal balik antara semua mitra dan dalam bentuk pesan. Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan sehingga harus memainkan peran sentral dalam proses perencanaan strategis semua organisasi. Komunikasi yang lancar dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Ketika proses komunikasi antara karyawan dan manajer di tempat kerja berjalan lancar, itu adalah mesin yang memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, terkadang komunikasi menjadi tidak stabil dan menyebabkan kondisi kerja yang buruk. Tidak adanya komunikasi antara bawahan dengan atasan atau dengan bawahan sehingga menimbulkan konflik yang mengakibatkan terjadi putusnya komunikasi, dalam hal ini penyampaian informasi/pesan tidak tepat waktu dan mudah. diubah dari surat tujuan. Selain itu disiplin kerja juga dijadikan sebagai faktor yang dapat membuat karyawan tidak puas terhadap perusahaan. Menurut (Sinambela, 2017), disiplin pegawai berkaitan erat dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan tertentu yang ditetapkan dari diri karyawan oleh pihak lain. Karyawan juga harus tahu bagaimana mengikuti aturan tanpa memaksa orang lain. Disiplin kerja dapat dilihat secara positif, hanya saja disiplin kerja ini tercermin dari

ketidakhadiran karyawan, banyaknya ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan. Tingginya angka absensi disebabkan kurangnya disiplin kerja yang diakibatkan oleh sulitnya karyawan mendapatkan hari libur. Akibatnya, banyak dari mereka menggunakan alfa sebagai alasan untuk tidak segera mengambil potongan gaji yang besar (tanpa penjelasan). Sebagaimana tertuang pada surat An-Nisa ayat 59 yg artinya “hai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri ada di antara kamu. jadi jika Anda memiliki pendapat yang berbeda tentang sesuatu, maka konsultasikan dengan Allah (Quran) dan Rasul (Sunnah), jika Anda benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Akhir itu lebih penting (bagimu) dan hasilnya lebih baik”.

Disiplin kerja karyawan yang rendah juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan yang salah satunya disebabkan oleh budaya perusahaan (David, 2018) menemukan bahwa budaya organisasi ialah perilaku yang ada dalam organisasi internal yang belajar menghadapi masalah penyesuaian dan integrasi eksternal dan terbukti cukup baik untuk diperkuat seseorang dalam organisasi yang dilihat sebagai cara untuk mengekspresikan emosi yang diajarkan kepada mereka. Pembelajaran Penerapan budaya organisasi yang tepat pada suatu organisasi memerlukan dukungan dan keterlibatan seluruh anggota organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan perkebunan yang berkedudukan di Air Ruding, Nagari Air Bangis, Pasaman Barat, Sumatera Barat. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	DOV	Indikator	Sumber
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional seseorang yang tercermin dalam perilaku dan sikap baik atau buruk terhadap pekerjaan pekerjaan yang mereka lakukan	a. Psikologi b. Sosial c. Fisik d. Finansial	(Mukmin & Indra, 2021)
2.	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan ialah pemimpin untuk membimbing bawahannya untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.	a. Otokratik b. Milieristik c. <i>Laissez faire</i> d. Kharismatik e. Demokratik	(Sinollah & Muhammad Ubaitullo h, 2021)
3.	Komunikasi	Komunikasi organisasi adalah proses interaktif yang tujuannya adalah untuk menyampaikan atau memperoleh informasi untuk mencapai tujuan	a. Komunikasi ke Bawah. b. Komunikasi ke Atas. c. Komunikasi Horizontal	(Harahap, M. D. & Rudianto, 2021)
4.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja ialah suatu\ pembinaan yang konstruktif bagi karyawan yang bersangkutan	a. Taat terhadap Aturan Waktu b. Taat terhadap Aturan Perusahaan c. Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Perusahaan d. Taat terhadap Aturan Lainnya	(Andriyani & Adipradana, 2021)
5	Budaya Organisasi	Budaya organisasi ialah suatu\ keyakinan, nilai, standar, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau perusahaan	a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko b. Perhatian terhadap detail c. Berorientasi pada hasil e. Berorientasi pada tim	(Hariyanto et al, 2021)

Sumber: Peneliti

Populasi penelitian sebanyak 110 pegawai. Sampel untuk penelitian ini berdasarkan sensus. Jumlah populasi adalah sampel sebanyak 110 karyawan PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Penelitian

##### Analisis Regresi

Bentuk analisis regresi yang didapatkan:

**Tabel 3 Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,699	3,537		1,329	,187
	Gaya Kepemimpinan	,249	,086	,264	2,907	,004
	Komunikasi	,186	,069	,190	2,684	,008
	Disiplin Kerja	,166	,071	,177	2,332	,022
	Budaya Organisasi	,303	,080	,353	3,797	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Persamaan regresinya yaitu:  $Y = 4,699 + 0,249X_1 + 0,186X_2 + 0,166X_3 + 0,303X_4 + e$ . Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, yaitu: konstanta 4,699 dimana jika gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi tidak ada atau nol (0), maka kepuasan kerja adalah 4,699. Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,249 dimana apabila peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi diabaikan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,249 satuan. Koefisien regresi komunikasi 0,186 yang meningkatkan bobot unit komunikasi, terlepas dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,186 per unit bobot. Koefisien regresi sebesar 0,166 artinya bahwa peningkatan bobot satuan disiplin kerja tanpa memperhatikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,166 satuan bobot. Koefisien regresi budaya organisasi 0,303 artinya budaya organisasi meningkat satu bobot, apabila gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,303 satuan bobot.

##### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Faktor Independent (Bebas)	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Gaya kepemimpinan (X1)	2,907	1,982	0,004
Komunikasi (X2)	2,684	1,982	0,008
Disiplin kerja (X3)	2,332	1,982	0,022
Budaya organisasi (X4)	3,797	1,982	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dijabarkan, penjabarannya yaitu gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi terhadap kepuasan kerja (Y). Yang mana t-statistik lebih besar dari t-statistik ( $2,907 > 1,982$ ) atau signifikan pada taraf alpha ( $0,004 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak Haha

diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, komunikasi (X2) mempengaruhi terhadap kepuasan kerja (Y). Yang mana t-statistik lebih besar dari t-statistik(2,684 > 1,982) atau jauh lebih rendah dari alpha (0,008 < 0,05 ) sehingga H0 ditolak Haha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikutnya disiplin kerja (X3) mempengaruhi terhadap kepuasan kerja (Y). Dimana t-statistik 2,332 dan t-score 1,982, dimana t-score lebih besar dari t-staitistik (2,332 > 1,982) atau signifikan pada taraf alpha (0,000 < ) . 0,05) tolak H0 Haha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan budaya organisasi (X4) mempnraruhi terhadap kepuasan kerja (Y). Dimana t-statistik 3,797 dan t-score 1,982, dimana t-score lebih besar dari t-statistik (3,797 > 1,982) atau signifikan pada taraf alpha (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak Haha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji-F

**Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1546,681	4	386,670	31,431	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1291,719	105	12,302		
	Total	2838,400	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai F lebih besar dari nilai F (31,431 > 2,46) dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian ditemukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Determinasi

Hasil penentuan determinasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Pengujian Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,528	3,507

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,528 dan 52,8%, dan 47,2% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

### 3.2. Pembahasan

Interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Jika terlihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,907 > 1,982) atau taraf signifikan alpha dibandingkan alpha (0,00 dan < 0,05), berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi gaya kepemimpinan. kerja. kepuasan. Menurut (Robbins, 2018), gaya kepemimpinan adalah bagaimana atasan mempengaruhi perilaku bawahan untuk membimbing dan memotivasi

karyawan sedemikian rupa sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil bawahan. Supervisor harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk situasi tersebut. Jika gaya kepemimpinan digunakan secara tepat dan tepat, maka dapat memandu pencapaian tujuan organisasi dan individu. Hasil penelitian (Mukmin & Indra, 2021) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Sinollah & Muhammad Ubaitulloh, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Jika terlihat bahwa nilai  $t$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,68 > 1,982$ ) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ), berarti semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Menurut (Faules, 2017), komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menginterpretasikan pesan antara unit-unit komunikasi dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi Menerapkan dan menginterpretasikan pesan antar unit komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal dan informal organisasi. Perawatan organisasi membutuhkan komunikasi organisasi. berkomunikasi dan memahami informasi. Hasil penelitian (Anandita, 2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Harahap, M. D. & Rudianto, 2021).

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Jika  $t$ -number lebih besar dari  $t$ -tabel ( $2,332 > 1,982$ ) atau jauh lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Menurut (Ramadhi & Amri, 2021), untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, organisasi harus mengembangkan nilai-nilai inti yang membentuk disiplin kerja. Menurut (Wibowo, 2018), disiplin kerja adalah kemauan individu dan kelompok untuk memastikan bahwa "perintah" diikuti dan, jika tidak ada "perintah", untuk mengambil tindakan yang diperlukan. Disiplin karyawan berkaitan erat dengan apakah karyawan mengikuti aturan tertentu yang ditetapkan sendiri atau pihak lain. Karyawan juga harus tahu bagaimana mengikuti aturan tanpa memaksa orang lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan dalam hal kepuasan kerja. Hasil penelitian (Ramadhi & Amri, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Andriyani & Adipradana, 2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Jika ditunjukkan dimana nilai  $t$  lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,797 > 1,982$ ) atau jauh lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Menurut (Priansa, 2018), kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, apakah mereka suka atau tidak suka / tidak suka interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, atau persepsi karyawan terhadap sikap mental dan hasil evaluasi. Hasil penelitian (Hariyanto et al, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Sardika, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja.

Gaya manajemen, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Di mana Anda melihat nilai  $F$  dengan  $F$  karena nilai  $F$  lebih besar dari nilai  $F$  ( $31,31 > 2,6$ ). Nilai  $F$  sebesar 12,302 dan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 5%. Dengan demikian ditemukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa gaya manajemen, komunikasi, disiplin

kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Priansa, 2018), kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan mengalami pekerjaannya, terlepas dari apakah dia menyukai interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau persepsi sikap mental karyawan dan hasil evaluasi. . tentang pekerjaan/kepuasan mereka dan bagaimana karyawan menilai kondisi kerja mereka saat ini. Perasaan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu dari sekian banyak survei, namun tetap penting bagi perusahaan, adalah survei kepuasan staf. Kepuasan karyawan yang rendah merupakan salah satu gejala yang dapat merugikan perusahaan. Konsekuensi dari kepuasan kerja yang rendah adalah gairah untuk bekerja. Penggunaan waktu kerja untuk keuntungan pribadi, perpanjangan waktu istirahat, keterlambatan, absensi dan pensiun dini (Krietner, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pengembangan sumber daya manusia, keadilan organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. Gaya manajemen, komunikasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat.

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, penulis membuat beberapa proposal kepada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat. PT. Bintara Tani Nusantara (BTN) Pasaman Barat diharapkan mampu meningkatkan gaya kepemimpinan menjadi otokratis, militeristik, laissez-faire, karismatik dan demokratis. Kemudian diharapkan mampu meningkatkan komunikasi yang tumbuh ke bawah. Komunikasi, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Diharapkan juga dapat meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, kepatuhan terhadap aturan kerja dan peraturan lainnya. Serta meningkatkan budaya organisasi melalui meningkatkan kepatuhan kerja, aturan waktu Inovasi dan keberanian, pengambilan risiko dan perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil dan berorientasi pada tim. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar variabel penelitian ini, seperti: Komitmen terhadap organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lainnya.

#### **5. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini. Semoga penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya.

#### **6. REFERENSI**

- Anandita. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Junral Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Andriyani, & Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1), 2.
- David. (2018). *Strategic Management* (Edisi 12). Erlangga.

- Faules. (2017). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Harahap, M. D., & Rudianto. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Hariyanto et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Penggajian Menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Cabang Makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 49. <https://doi.org/10.24252/v9i1.10127>
- Krietner. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mukmin, S., & Indra, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2).
- Prabawa. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Alfabeta.
- Ramadhi, & Amri, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Komunikasi, Kimitmen dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang). *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 94–112.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sardika. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2).
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinollah, & Muhammad Ubaitulloh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019th ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Raja Grafindo Persada.
- Yukl. (2019). *Leadership In Organizations*. Indeks.