

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT.MIRAE ASSET SEKURITAS INDONESIA

**Ita Nursari**

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara  
[itanursari24@gmail.com](mailto:itanursari24@gmail.com)

**Anas Luthfy**

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara  
[Anas.lutfi@gmail.com](mailto:Anas.lutfi@gmail.com)

**Susi Adiawaty**

Prodi Manajemen Institut Bisnis Nusantara  
[susi@ibn.ac.id](mailto:susi@ibn.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan dan apakah variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel keinginan berpindah karyawan studi kasus pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia di Jakarta. Sampel penelitian sebanyak 105. Penelitian bersifat deskriptif analisis dan riset kausal dengan pendekatan statistik *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan software Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan dengan keinginan berpindah karyawan.

**Kata kunci** : *budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, keinginan berpindah karyawan.*

### PENDAHULUAN

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah adanya budaya organisasi dalam perusahaan. Faktor budaya organisasi sangat terkait dengan lingkungan organisasi perusahaan seperti rekan kerja, suasana kerja, pimpinan, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. (Dwiki Ananto Yudo, 2015). Dalam kepuasan kerja karyawan, tentunya tidak lepas dari peran kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*)

dalam mengarahkan, mendorong, mengatur, semua unsur-unsur dalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang maksimal. (Yesa Martha; Endang Setyaningsih, 2014)

Kepuasan kerja pada karyawan tentunya belum cukup apabila hanya di lihat dari budaya organisasi yang membuat nyaman, gaya kepemimpinan yang membuat karyawan tetap menetap pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa nyaman dan tetap ingin bertahan di perusahaan tersebut. Jika faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinandapat terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang maksimal dan akan menetap di perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang mengalami masalah pada kepuasan kerja karyawannya mulai dari lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan atasan dan bawahan yang kurang harmonis juga kepuasan dalam bekerja yang tidak maksimal. Apabila hal ini di biarkan maka akan terjadi tingkat keinginan berpindah karyawan yang sangat tinggi.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah, bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan Berpindah, bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keinginan Berpindah, bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keinginan Berpindah Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

## STUDI PUSTAKA

Budaya organisasi diartikan sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. (Robbins & judge dalam (Juliansyah, 2013:163). Menurut Bass et.al dalam Nurul Isramiyah (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu.

Seperti dalam teori Celluci dan De Vries dalam Efyi Novyita (2014) menyatakan konsep kepuasan kerja yaitu kepuasan dan kepentingan di tempat kerja, kepuasan dengan supervisor, hubungan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan gaji dan sikap. Teori Tuttle dalam fitriany (2015 : 175) menyatakan Turnover intentions adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif analisis. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama (responden). Data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data ini diperoleh dari media internet dan diperoleh melalui data karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia.

Pengumpulan data di sini menggunakan kuesioner dengan populasi 143 sampel 105. Teknis Analisa Data menggunakan tabulasi dan selanjutnya di masukan dalam range interval untuk mendapatkan rata-rata. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)*. Tools yang digunakan untuk analisa data tersebut adalah program Lisrel 8.8.

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi yang ada di mirae asset sekuritas tidak dapat menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja karyawan, di dapat bahwa rata – rata umur responden karyawan pt mirae asset sekuritas adalah umur 18-20 dan 21-30 dengan rentan lama bekerja 1 – 3 tahun dengan jangka waktu bekerja yang masih singkat dan karyawan pt mirae asset sekuritas Indonesia ini sebagian besar adalah anak muda , belum dapat beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada, karena budaya organisasi itu terbentuk dalam waktu yang lama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kapsari Ariyani (2016) yang mendapatkan hasil bahwa Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai probability sebesar 0.612 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan sebesar 0.05. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana peran seorang pemimpin disini sangatlah penting. perusahaan telah memenuhi kebutuhan dalam hal kepemimpinan seperti diketahui nilai rata-rata tertinggi di variabel gaya kepemimpinan pada simbol GK 1 dengan *mean* 3.629 bentuk pernyataan adalah Saya mendapatkan imbalan dari pimpinan karena telah memenuhi target yang ditentukan. Dalam kasus ini pimpinan memberikan tugas tambahan pada karyawan untuk memenuhi target perusahaan .Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiki Ananto Yudo, (2015) telah mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap yaitu, sebesar  $r = 0,835$  pada variabel budaya organisasi, dan  $r = 0,895$  pada variabel gaya kepemimpinan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Melihat dari umur respondenya yang terbanyak adalah rentan usia yang masih muda mereka hanya bekerja sesuai *job desk* mereka saja sehingga perlakuan manajemen terhadap karyawan tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana (2017) yang sama-sama mendapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Karena budaya organisasi yang ada saat ini tidak dapat di rasakan oleh karyawan yang kebanyakan adalah anak muda pada usia 18 – 30 tahun yang masa kerjanya masih sangat singkat yakni 0- 3 tahun ,budaya organisasi tidak

berpengaruh apapun pada karyawan, mengingat budaya organisasi itu dapat terbentuk dan di dapat rasakan ketika karyawan telah bekerja selama minimal > 3 tahun. Karenanya karyawan tidak dapat merasakan budaya organisasi yang ada di perusahaan, hal ini tidak akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Smirnova, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Surya Putra (2017) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat penting dalam peningkatan dan penurunan keinginan berpindah karyawan di PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi(2017), Hasil menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai estimate pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dari variabel laten budaya organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan melalui kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Kepuasan menjadi variabel yang tidak dapat mempengaruhi variabel budaya organisasi, karena walaupun kepuasan kerja ini meningkat atau menurun tidak ada kaitanya dengan budaya organisasi. justru budaya organisasi, tidak cocok jika di jadikan variabel dalam kasus ini mengingat dari respondenya terbanyaknya adalah kalangan muda yang mereka bekerja masih memprioritaskan pendapatan/ gaji maka seharusnya variabel yang lebih cocok digunakan adalah seperti variabel remunerasi, karena lebih berkaitan dengan fakta yang terjadi. Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh La Ode Rachmat Paaisal, Tabroni, dan Choiril Maksum (2018) dimana penelitiannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai estimate pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dari variabel laten gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan melalui kepuasan kerjaitidak signifikan. Walaupun kepuasan kerja meningkat tidak akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Namun gaya kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Saklit (2017) yang mendapatkan hasil penelitian Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Turnover intention baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja secara signifikan,

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi yang ada di mirae asset sekuritas tidak dapat menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja karyawan. melihat hasil masa kerja terbanyak adalah 1-3 tahun budaya organisasi belum tercipta sehingga tidak dapat dirasakan karyawan dan karyawan tidak dapat merasakan kepuasan kerja secara maksimal. Disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Melihat hasil responden karyawan terbanyak adalah usia 21-30 tahun memerlukan sosok pemimpin yang pas.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Mengingat masa kerja yang singkat yakni 1-3 tahun membuat karyawan tidak merasakan kepuasan kerja secara maksimal dan karyawan yang ada di PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini adalah rentan usia 18 – 30 th dimana pada usia – usia ini masih memprioritaskan pendapatan ketika di perusahaan lain mendapat tawaran gaji lebih besar maka keinginan untuk berpindah lebih besar. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Karena budaya organisasi yang ada saat ini tidak dapat di rasakan oleh karyawan yang kebanyakan adalah anak muda pada usia 18 – 30 tahun yang masa kerjanya masih sangat singkat yakni 0- 3 tahun ,budaya organisasi tidak berpengaruh apapun pada karyawan,

Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat penting dalam peningkatan dan penurunan keinginan berpindah karyawan di PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai estimate pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dari variabel laten budaya organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan melalui kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Karena budaya organisasi tidak cocok di gunakan sebagai variabel , alangkah lebih baiknya variabel budaya organisasi di ganti dengan variabel remunerasi akan lebih cocok dengan fakta yang terjadi. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai estimate pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dari variabel laten gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan melalui kepuasan kerjadidak signifikan. Dikarenakan gaya kepemimpinan secara langsung sudah dapat mempengaruhi tanpa adanya perantara mediator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Malik, (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipmen Samarinda.*, E- Jurnal Psikologi, Vol 2 No 1 2014 : 65-75, Samarinda. <http://www.scholar.google.co.id>
- Bass et al dalam Nurul Isramiyah .(2017). *Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.* Jurnal Empirika Vol 15. Makasar. <http://www.repositori.uin-alauddin.ac.id>
- Burns dalam Luthans, F . (2006). *Perilaku Organisasi.* (Edisi 10). Yogyakarta..Penerbit Andi.
- Dessler dalam Marwansyah .(2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta. <https://jurnal.unpas.ac.id>
- Efi Novita. (2016) . *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Vol 34 No.1. Universitas Brawijaya. Malang.
- Hafidz Manaf Muhajir, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi, Pondok Pesantren Moderen Di Kabupaten Ponorogo,* Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Ponorogo.
- Hair et al. (2010). *Multivariat Data Analysis (7 th Ed.).* Boston. Pearson
- Juliansyah (2013). *Budaya Organisasi dalam Lingkungan Kerja .* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana . Bali. <http://www.scholar.google.co.id>
- Kartono .( 2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan ( edisi 1).* Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Prihatin dalam Sudaryono .(2014). *Budaya Dan Perilaku Organisasi.* Salemba Empat .Jakarta
- Robbins, S. P, Coulter .(2010). *Manajemen .* ( edisi 10 jilid 1). Jakarta. Erlangga.
- Robbins dan judge dalam Juliansyah. (2013). *Budaya Organisasi dalam Lingkungan Kerja .* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana . Bali.
- Robbins dan Timothy. (2007). *Perilaku Organisasi* (edisi 12. Jilid 1 dan 2). Jakarta. PT Prenhallindo.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki.(2014). *Perilaku Organisasi.* Diterjemahkan oleh Erly Suandy. (Edisi 3 jilid 1). Jakarta .Salemba Empat.
- Robbins dan Coulter dalam Hafis Manar Muhajir, (2016) . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi, Pondok Pesantren Moderen Di Kabupaten Ponorogo,* Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Ponorogo. <http://www.uin.ac.id>
- Robbins dan Judge dalam kartono .(2013). *Turnover Intention. .* Jakarta .Salemba Empat.
- Robbins dan Timothy dalam Revila. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.* Vol 61 No 1. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang .[http // www.unbraw.ac.id](http://www.unbraw.ac.id).
- Rivai H. 2014 . *Manajemen SDM.* Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Tuttle dalam Fitriany.( 2015). *Turnover Intention* (edisi 1). Jakarta. Salemba Empat
- Yukl dalam Hafis Manar Muhajir, (2016) . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi, Pondok Pesantren Moderen Di Kabupaten Ponorogo,* Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Ponorogo. <http://www.uin.ac.id>