

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. POS FINANSIAL INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Maria Saretta Adriandari

6032001080

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA
No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT PT. POS FINANSIAL INDONESIA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's
Degree in Management

By :

Maria Saretta Adriandari

6032001080

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
Accredited by LAMEMBA
No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. POS FINANSIAL INDONESIA**

Oleh :

Maria Saretta Adriandari

6032001080

Bandung,

Ketua Program Sarjana Manajemen

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.SI.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Maria Saretta Adriandari
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 15 September 2001
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001080
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS FINANSIAL INDONESIA

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU NO. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan perkara yang lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli 2024

Pembuat pernyataan:



(Maria Saretta Adriandari)

ABSTRAK

Untuk menjaga kinerja dari perusahaan, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan dan iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memotivasi dan memperbaiki budaya organisasi, sementara iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja, sementara iklim yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Finansial Indonesia.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen kepemimpinan (X1), variabel independen iklim organisasi (X2), dan variabel dependen kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode kuantitatif kausal dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Pada PT Pos Finansial Indonesia terdapat populasi sebanyak 35 orang karyawan. Maka dalam penelitian ini kuesioner disebarikan kepada seluruh 35 orang karyawan. Kuesioner terbagi menjadi 3 bagian utama dan 1 bagian data responden. 3 bagian data kuesioner terdiri dari kuesioner kepuasan kerja sebanyak 12 pernyataan, kuesioner kepemimpinan sebanyak 7 pernyataan, dan kuesioner iklim organisasi sebanyak 12 pernyataan. Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 27 untuk windows. Pengujian statistik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linear berganda. Pengujian tersebut dilakukan untuk menganalisis hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif dengan nilai β 0.506 dan nilai sumbangan efektif terhadap R Square sebesar 17%. Hasil lain menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif dengan nilai β yaitu 0.641 dan nilai sumbangan efektif terhadap R Square sebesar 40.3%. Hasil pengolahan data lainnya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh signifikan positif sebesar 57.9% terhadap kepuasan kerja. Dengan besar 42.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, hasil pengolahan data juga menunjukkan hipotesis 1 dan hipotesis 2

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi

ABSTRACT

To maintain the company's performance, good employee performance is essential. One factor that influences employee performance is job satisfaction. Factors such as leadership and organizational climate significantly affect employee job satisfaction. Effective leadership should be able to motivate and improve organizational culture, while a positive organizational climate can boost employee morale and satisfaction. Previous research indicates that a poor organizational climate can decrease job satisfaction, whereas a good climate can significantly enhance it. Therefore, the researcher is interested in researching the influence of leadership and organizational climate on employee job satisfaction at PT. Pos Finansial Indonesia.

This research uses three variables: the independent variable of leadership (X1), the independent variable of organizational climate (X2), and the dependent variable of job satisfaction (Y). The method used in this research is explanatory research with a quantitative causal approach, utilizing a questionnaire as the research instrument. PT. Pos Finansial Indonesia has a population of 35 employees. Thus, the questionnaire was distributed to all 35 employees. The questionnaire is divided into three main sections and one section for respondent data. The three sections of the questionnaire consist of 12 statements on job satisfaction, 7 statements on leadership, and 12 statements on organizational climate. Statistical tests in this research were conducted using IBM SPSS version 27 for Windows. The statistical tests included normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and multiple linear regression tests. These tests were performed to analyze the questionnaire responses from the participants.

From the data processing results conducted by the researcher, it was found that the leadership variable significantly and positively affects job satisfaction with a β value of 0.506 and an effective contribution value to R Square of 17%. Other results indicate that the organizational climate variable significantly and positively affects job satisfaction with a β value of 0.641 and an effective contribution value to R Square of 40.3%. Further data processing results show that the leadership and organizational climate variables simultaneously have a significant positive influence of 57.9% on job satisfaction, with 42.1% influenced by other factors not examined in this research. Hence, the data processing results also indicate that hypothesis 1 and hypothesis 2 are accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Leadership, Organizational Climate

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Finansial Indonesia”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

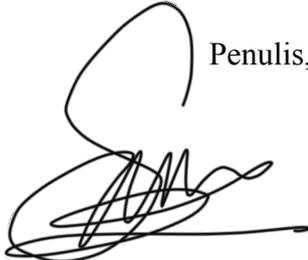
Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan hambatan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Tetapi dengan adanya bantuan, bimbingan, dan doa dari banyak pihak, penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis yang sudah memberikan dukungan dan doa secara penuh terhadap penulis untuk bisa menyelesaikan pendidikan hingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu sabar dan bersedia memberikan masukan terhadap penulis dimulai dari seminar manajemen insani hingga skripsi manajemen ini selesai.
3. Dito Prakoso selaku teman dekat penulis sekaligus sahabat yang selalu ada bagi penulis. Terima kasih telah menemani penulis dari awal semester 4 hingga saat ini penulis menyelesaikan studi dengan pengerjaan tugas akhir skripsi, terima kasih dukungan yang tidak pernah berakhir, canda tawa, keluh kesah, hingga pengorbanan yang diberikan kepada penulis.
4. Ibu Nancy Margareta yang telah memberikan izin penulis untuk dapat menjadikan PT Pos Finansial Indonesia sebagai objek penelitian penulis.
5. Seluruh karyawan PT Pos Finansial Indonesia yang telah bersedia menjadi subjek penelitian. Terima kasih telah menjawab seluruh pernyataan yang ada.

6. Angelina selaku teman baik dari penulis, sehat dekat penulis, teman seperjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala canda tawa, dukungan yang tulus kepada penulis, seluruh saran dan nasihat yang diberikan agar skripsi ini selesai dengan sempurna, dan segala waktu yang telah dilalui bersama dalam progress penyelesaian tugas akhir ini.
7. Karin sebagai teman sekaligus sahabat penulis selama berkuliah di UNPAR dan juga teman seperjuangan melewati lelah dan bosannya berkuliah. Terima kasih banyak atas dukungan dan memori indah selama berkuliah di UNPAR dan telah membantu penulis melewati perkuliahan semester 4 hingga menutup kuliah dengan tugas akhir skripsi.
8. Seluruh teman dekat penulis yang tidak dapat dituliskan satu per satu, terima kasih banyak atas segala canda tawa dan segala nasehat juga waktunya yang mampu membuat penulis merasa bersemangat hidup dan menyelesaikan seluruh rangkaian perkuliahan hingga sampai titik menyelesaikan skripsi ini,

Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada berbagai pihak, serta penelitian dapat dijadikan dasar penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini dapat berguna dan membantu bagi banyak pihak yang membutuhkan.

Bandung, 5 Juli 2024

Penulis,


Maria Saretta Adriandari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	9
1.3 TUJUAN PENELITIAN	9
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	9
1.5 KERANGKA PEMIKIRAN.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 KEPUASAN KERJA	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja	15
2.1.2.1 The Discrepancy Model dari Kepuasan Kerja	15
2.1.2.2 Teori Facet Model dari Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Dimensi dari Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Indikator dari Kepuasan Kerja	18
2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.1.6 Dampak dari Kepuasan Kerja	20
2.1.6.1 <i>Absenteeism</i>	20
2.1.6.2 <i>Turnover</i>	20
2.1.6.3 <i>Organizational Citizen Behaviour</i>	21

2.1.6.4	<i>Employee Well-Being</i>	21
2.2	KEPEMIMPINAN	22
2.2.1	Pengertian Kepemimpinan	22
2.2.2	Komponen Penting Dalam Kepemimpinan	23
2.2.3	Dimensi dari Kepemimpinan	24
2.2.4	Indikator – Indikator dari Kepemimpinan.....	26
2.2.5	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	26
2.3	IKLIM ORGANISASI.....	27
2.3.1	Pengertian Iklim Organisasi.....	28
2.3.2	Dimensi dari Iklim Organisasi	29
2.3.3	Indikator dari Iklim Organisasi	31
2.3.4	Faktor – Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi	32
2.3.5	Dampak Iklim Organisasi	33
2.4	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS FINANSIAL INDONESIA	33
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....		42
3.1	JENIS DAN METODE PENELITIAN.....	42
3.1.1	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.1.2	Variabel Penelitian	43
3.1.3	Populasi	43
3.1.4	Operasionalisasi Variabel.....	43
3.1.5	Teknik Pengukuran Variabel.....	47
3.1.6	Teknik Pengujian Alat Ukur Yang Digunakan	47
3.1.6.1	Uji Validitas	47
3.1.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.1.7	Teknik Analisis Data.....	52
3.1.7.1	Analisis Deskriptif	52
3.1.7.2	Uji Asumsi Klasik	53
3.1.7.3	Uji Normalitas.....	53
3.1.7.4	Uji Multikolinearitas	54
3.1.7.5	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.1.7.6	Analisis Regresi Linier Berganda	54

3.1.7.7	Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square).....	55
3.1.7.8	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	55
3.2	OBJEK PENELITIAN / PROFIL PERUSAHAAN.....	56
3.2.1	Visi PT Pos Finansial Indonesia	57
3.2.2	Misi PT Pos Finansial Indonesia.....	57
3.2.3	Tujuan PT Pos Finansial Indonesia.....	57
3.2.4	Core Value PT Pos Finansial Indonesia.....	57
3.2.5	Struktur Organisasi Perusahaan PT Pos Finansial Indonesia.....	59
3.3	PROFIL RESPONDEN	59
3.3.1	Jenis Kelamin Responden	60
3.3.2	Usia Responden.....	60
3.3.3	Lama Bekerja Responden	61
3.3.4	Pendidikan Terakhir Responden	62
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		63
4.1	ANALISIS KEPUASAN KERJA PADA PT POS FINANSIAL INDONESIA	63
4.1.1	Gaji (<i>Pay</i>).....	65
4.1.2	Promosi (<i>Promotion</i>).....	67
4.1.3	Rekan Kerja (<i>Coworkers</i>)	69
4.1.4	Atasan (<i>Supervision</i>)	70
4.1.5	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>).....	72
4.2	ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA PT POS FINANSIAL INDONESIA	74
4.2.1	Pemikiran Sistem (<i>Systems Thinker</i>).....	76
4.2.2	Agen Perubahan (<i>Change Agent</i>).....	77
4.2.3	<i>Innovator & Risk Taker</i>	79
4.2.4	Pelayan dan Pengurus (<i>Servant & Steward</i>)	80
4.2.5	Koordinasi Polikronik (<i>Polychronic Coordinator</i>).....	81
4.2.7	<i>Visionary dan vision-builder</i>	83
4.3	ANALISIS IKLIM ORGANISASI PADA PT POS FINANSIAL INDONESIA	84
4.3.1	Struktur (<i>Structure</i>)	87
4.3.2	Standar (<i>Standards</i>).....	89
4.3.3	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	90
4.3.4	Penghargaan (<i>Recognition</i>).....	92

4.4	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT POS FINANSIAL INDONESIA.....	96
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	97
4.4.1.1	Uji Normalitas.....	97
4.4.1.2	Uji Multikolinearitas	98
4.4.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	99
4.5	ANALISIS PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA	100
4.6	ANALISIS HASIL SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F).....	101
4.7	ANALISIS HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (<i>R-SQUARE</i>).....	102
4.7.1	Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja ..	103
4.7.2	Koefisien Determinasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja	104
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		106
5.1	KESIMPULAN	106
5.2	SARAN.....	109
DAFTAR PUSTAKA		112
LAMPIRAN.....		115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	12
Gambar 3. 1 Model Penelitian	54
Gambar 3. 2 Logo Perusahaan PT Pos Finansial Indonesia.....	56
Gambar 3.3 Struktur Perusahaan PT Pos Finansial Indonesia	59
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Bulan Desember 2023, Januari 2024, dan Februari 2024.....	4
Tabel 2. 1 The Facet Model of Job Satisfaction.....	16
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	44
Tabel 3. 2 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi	45
Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	46
Tabel 3. 4 Kategori Tanggapan Kuesioner	47
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	49
Table 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi	52
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	52
Gambar 3. 3.....	59
Struktur Organisasi PT. Pos Finansial Indonesia.....	59
Tabel 3. 10 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 3. 11 Data Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 3. 12 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 3. 13 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4. 1 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	64
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji.....	66

Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Promosi	68
Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Coworkers</i>	69
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Atasan	71
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>The Work Itself</i>	73
Tabel 4. 7	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X1)	75
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pemikiran Sistem	77
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Agen Perubahan.....	78
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Innovator & Risk Taker	79
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pelayan dan Pengurus ...	80
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Koordinasi Polikronik...	81
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Teacher, Mentor, Coach and Learner</i>	82
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Visionary and vision- builder</i>	83
Tabel 4. 15	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Iklim Organisasi.....	85
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Struktur	87
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Standar	89
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	91
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Penghargaan.....	92
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Dukungan.....	93
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen	95
Tabel 4. 22	Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 4. 23	Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4. 24	Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients.....	100

Tabel 4. 30 Anova.....	101
Tabel 4. 25 <i>Model Summary</i>	102
Tabel 4. 26 <i>Model Summary</i> Sumbangan Efektif X1	103
Tabel 4. 27 <i>Coefficients X1</i>	103
Tabel 4. 28 <i>Model Summary</i> Sumbangan Efektif X2	104
Tabel 4. 29 <i>Coefficients X2</i>	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	115
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	121
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	122
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi	123

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era digital yang berkembang pesat, teknologi informasi telah mengubah tata cara berbisnis, termasuk industri layanan jasa keuangan. Dulu, proses manual dan layanan tatap muka mendominasi, sementara akses terhadap layanan keuangan terbatas. Namun, dengan penerapan teknologi informasi, industri ini mengalami transformasi besar. Sekarang, bisnis di sektor ini, mulai dari platform perbankan hingga aplikasi pembayaran elektronik, memiliki peran krusial dalam ekonomi global. Integrasi teknologi meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan kualitas layanan. Saat ini, kompetisi dalam industri layanan keuangan digital tinggi, dengan pentingnya inovasi produk dan layanan untuk memenangkan persaingan. Perusahaan seperti PT Finnet Indonesia, DANA, GoPay, dan OVO bersaing untuk mencapai keunggulan kompetitif. Peluang bisnis pada industri ini menjanjikan, terutama dengan dominasi dompet digital, pertumbuhan P2P lending, dan permintaan stabil terhadap platform investasi online. Maka, memanfaatkan potensi industri ini secara efektif akan membawa peluang besar bagi perusahaan.

PT Pos Finansial Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang saat ini bergerak pada industri layanan keuangan digital. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 ketika PT Pos Indonesia membentuk divisi teknologi dan sistem informasi untuk mengelola dan mengembangkan jaringan internet dan bisnis internet dengan nama Wasantara-Net. Pada tahun 2001 divisi tersebut dipisahkan menjadi sebuah perusahaan tersendiri dengan nama PT Bhakti Wasantara Net yang bergerak di bidang *IT Solution dan Managed Service*, dengan saham mayoritasnya dipegang oleh PT Pos Indonesia dan sisanya dipegang oleh PT Quantum Aksesindo Nusantara. Lalu pada 24 April 2019, PT Pos Indonesia mengubah nama perusahaan ini menjadi PT Pos Finansial Indonesia yang bergerak pada layanan platform keuangan digital. PT Pos Finansial Indonesia memiliki tujuan mendorong inklusi keuangan dan ekonomi untuk mempercepat pertumbuhan nasional Indonesia, visi untuk menjadi Perusahaan jasa keuangan nasional yang terkemuka dan terpercaya,

dan misi mengembangkan ekosistem, platform pembayaran, dan layanan keuangan untuk Masyarakat Indonesia. Selain itu, PT Pos Finansial sebagai anak Perusahaan PT Pos Indonesia mengadopsi core value BUMN yaitu AKHLAK. Produk atau jasa layanan keuangan yang ditawarkan oleh PT Pos Finansial Indonesia antara lain, layanan pembelian e-materai melalui *PosPay* e-materai, layanan *PosPay* aggregator, dan layanan *PosPay* Agen.

Setelah melakukan penelitian dalam bentuk wawancara tidak terstruktur terhadap Manajer divisi Human Capital & General Affair serta staf divisi Human Capital & General Affair di PT Pos Finansial Indonesia, terungkap bahwa PT Pos Finansial Indonesia (POSFIN) telah mengalami penurunan kinerja sejak tahun 2021. Kondisi tersebut membuat manajemen perusahaan bertindak mengambil keputusan yang lebih tegas, termasuk melakukan layoff kepada 10 karyawan PT Pos Finansial Indonesia dan melakukan restrukturisasi organisasi. Layoff merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan yang menurun. Selain itu, langkah tersebut diambil guna mengurangi pengeluaran biaya operasional ditengah kinerja yang menurun. Dan sebagai langkah pemulihan, dilakukan restrukturisasi dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya perusahaan juga mengambil langkah restrukturisasi organisasi yang melibatkan perubahan signifikan dalam pembagian tanggung jawab pejabat perusahaan dan penggantian tenaga kerja. Terdapat jabatan baru muncul, termasuk jabatan Chief Financial Officer & Risk Management dan terdapat 8 karyawan yang dimutasi dari PT Pos Indonesia per tahun 2023, untuk membantu mengelola PT Pos Finansial Indonesia serta meningkatkan kinerja POSFIN.

Namun, dampak dari pemulihan ini tidak selalu positif. Kehadiran beberapa pimpinan dan tenaga kerja yang baru berdampak pada kesiapan karyawan dengan budaya kerja atau kepemimpinan yang dibawa oleh tenaga – tenaga kerja baru dan berasal dari pusat yaitu PT Pos Indonesia. Selain itu, perubahan secara tiba – tiba dalam struktur organisasi dan penempatan karyawan pada posisi yang baru menyebabkan tantangan bagi karyawan. Beberapa individu dalam organisasi secara tiba - tiba diberi tanggung jawab tanpa penyesuaian terlebih dahulu, meskipun tidak memiliki pengalaman atau karakter yang sesuai bagi

kondisi perusahaan tersebut. Pemimpin yang merupakan serapan tenaga kerja dari kantor pusat membawa budaya kerja dan karakter kepemimpinan dari kantor pusat. Hal ini menyebabkan adaptasi dari karyawan terhadap cara kerja atau budaya kerja pemimpin ini. Selain itu, pemimpin baru pun harus melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi dan iklim organisasi yang telah terbentuk dalam POSFIN. Proses adaptasi ini terus berlanjut hingga saat ini. Kepemimpinan yang telah terjadi ini selama 2 tahun terus berjalan dan telah bertumbuh dalam organisasi. Namun, terdapat ketidaksesuaian yang terjadi pada kepemimpinan saat ini. Salah satunya adalah bagaimana pemimpin tidak dapat memberikan boundaries yang seharusnya dimiliki antara pimpinan dan karyawannya. Dampaknya adalah tidak efektif dan kondisinya proses penciptaan lingkungan kerja (iklim organisasi). Dan pada umumnya, bagaimana iklim organisasi terbentuk sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang terjadi dalam perusahaan. Faktor – faktor tersebut pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Finansial Indonesia. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dan observasi yang telah dilakukan selama 2 bulan dapat dilihat bahwa dalam aspek kepuasan kerja karyawan – karyawan di PT Pos Finansial Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja perusahaan terhadap beberapa produk. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan iklim organisasi dan juga fungsi kepemimpinan yang tidak dapat menjaga dan mengembangkan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satunya dapat dilihat dari indikator absensi yang terjadi di PT Pos Finansial Indonesia pada tabel 1.1. Pada tabel 1.1, terdapat data absensi yang menyatakan bahwa adanya tingkat ketidakdisiplinan dalam hal keterlambatan karyawan. Berdasarkan data yang ada, jumlah adanya keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan paling besar dalam 1 bulan adalah 6.025 menit dan paling rendah 4.665 menit dan karyawan yang melakukan tindak keterlambatan hampir setengah dari seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pos Finansial Indonesia.

Tabel 1. 1
Data Keterlambatan Bulan Desember 2023, Januari 2024, dan Februari 2024

Karyawan	DESEMBER 2023	JANUARI 2024	FEBRUARI 2024
	Jumlah Menit Keterlambatan	Jumlah Menit Keterlambatan	Jumlah Menit Keterlambatan
1	786	786	295
2	0	0	0
3	0	6	0
4	17	0	49
5	0	0	0
6	0	12	25
7	0	0	0
8	1	3	10
9	0	0	1
10	0	0	0
11	75	296	0
12	655	773	81
13	76	286	374
14	139	198	0
15	17	187	43
16	0	31	205
17	123	420	84
18	187	926	791
19	0	18	515
20	0	0	18
21	0	0	0
22	587	74	0
23	0	0	0
24	675	0	0
25	0	12	0
26	294	773	0
27	0	0	723
28	0	93	57
29	0	0	0
30	258	322	0
31	775	809	94
32	0	0	629
33	-	-	130
Total	4665 Menit	6025 Menit	4124 Menit

Sumber : Olahan Data Penulis

Berdasarkan data tersebut, ketidakdisiplinan dari karyawan PT Pos Finansial Indonesia merupakan sebuah indikasi adanya rasa tidak nyaman atau tidak puas akan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga karyawan merasa bosan, memberikan sikap untuk datang tepat waktu, kurang bersemangat, tidak

termotivasi hari – harinya, memilih untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Dan dari hasil observasi yang dilakukan selama peneliti melaksanakan magang selama 8 minggu ditemukan bahwa karyawan yang telah masuk sesuai jam operasional kantor tidak langsung melaksanakan tugasnya sebagai karyawan. Dalam hal ini, karyawan seringkali melakukan kegiatan diluar pekerjaan kantor saat masuk kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa data absensi keterlambatan memiliki validitas yang kurang baik dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang menggunakan jam kerja. Maka, dari perilaku karyawan tersebut dapat dinilai kurangnya kedisiplinan waktu dari karyawan.

Selain itu, dari hasil penyebaran kuesioner preliminary research kepada 5 orang karyawan yang berasal dari divisi HCGA, Operation, Finance & Tax, Accounting dan Sales -Digital Solution. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang perusahaan berikan secara garis besar cukup memuaskan karyawan. Secara rata - rata, gaji dari perusahaan telah melebihi rata - rata gaji yang diberikan oleh perusahaan pesaing dan juga sesuai dengan UMR yang ada di Kota Bandung. Selain itu gaji yang diberi juga telah sesuai dengan porsi kerja yang perusahaan berikan, namun dari tingkat kenaikan gaji yang diberi kurang memberikan kepuasan bagi karyawan. Dari segi promosi, perusahaan ini kurang sering terjadi, terdapat kebijakan untuk promosi bagi karyawan yang telah secara 5 tahun bekerja. Promosi tersebut bertujuan untuk menaikkan jabatan karyawan menjadi karyawan tetap dari perusahaan. Namun, frekuensi promosi naik jabatan tersebut terlampau cukup lama bagi karyawan dan diluar kebijakan yang diberikan perusahaan terkait kenaikan menjadi karyawan tetap tidak ada promosi lain yang dapat dicapai oleh karyawan. Hubungan antar rekan kerja di perusahaan terutama didalam sebuah divisi berjalan dengan baik dan kompak. Namun, tidak semua divisi memiliki kekompakan yang baik antar rekan kerja karena terdapat persaingan yang cukup ketat. Selain itu, untuk lintas dari divisi tidak terdapat dukungan yang membangundan konsisten bagi karyawan. Karyawan juga berhubungan dengan *supervisor* atau atasannya, dalam segi ini dari beberapa divisi mendukung karyawan untuk memberikan opini dan terbuka atas berbagai ide yang karyawan berikan untuk kepentingan dan juga keberlangsungan perusahaan. Namun, terdapat beberapa karyawan merasa berbagai inovasi, opini, dan juga ide - ide yang diutarakan hanya sebatas didiskusikan tanpa

adanya tindakan realisasi. Sedangkan dari segi pekerjaan itu sendiri, perusahaan memiliki tenaga kerja yang dapat digolongkan minim, sehingga sering terjadi penumpukan tugas pada beberapa karyawan pada suatu divisi. Terdapat karyawan yang merasa terbebani dengan tanggung jawab yang terlalu besar, adapun yang merasakan tingkat kejenuhan dengan pekerjaannya sendiri karena terlalu monoton, ada juga karyawan yang merasa pekerjaan yang diemban sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki. Secara garis besarnya karyawan dari perusahaan ini merasa pekerjaan yang dimiliki kurang menarik karena tanggung jawab yang terlalu besar. Maka, dapat disimpulkan adanya gejala ketidakpuasan karyawan terjadi di PT Pos Finansial Indonesia.

Terdapat beberapa hal yang dapat faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi. Kepemimpinan merupakan permasalahan yang sangat menonjol pada uraian tersebut yang juga mempengaruhi iklim kerja pada organisasi dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan yang kurang efektif. Dengan proses adaptasi yang terjadi baik dari kepemimpinan baru ataupun karyawan dan tenaga kerja baru dapat menimbulkan kondisi iklim organisasi yang cenderung favorable atau sebaliknya. Faktor – faktor tersebut sangat menentukan situasi – situasi yang diharapkan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menumbuhkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya perasaan senang seorang karyawan yang dapat dijadikan penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan yang tepat untuk pekerjaannya (Wibowo, 2015). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Usman, 2011). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah *feedback* baik positif maupun negatif dari karyawan dalam bentuk perasaan terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, juga kebutuhan dasar lainnya yang diperlukan oleh karyawan tersebut yang akhirnya dapat menyokong kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu ditekankan kembali bahwa kepuasan kerja anggota harus diciptakan sebaik mungkin agar terjadi kedisiplinan yang meningkat (Usman, 2011). Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kedisiplinan karyawan akan semakin

baik. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan tersebut akan rendah. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan bekerja dengan maksimal dalam pekerjaannya cenderung tidak melakukan pelanggaran – pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Maka dapat disimpulkan, karyawan dengan mendapat kepuasan kerja yang cukup akan melakukan pekerjaannya dengan baik, berprestasi dalam pekerjaannya, patuh terhadap panggilan kerjanya, menghargai waktu dengan sikap datang tepat waktu, memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu termotivasi. Namun, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berlaku kebalikannya. Karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, merasa bosan, memiliki stabilitas emosi yang kurang baik, memiliki kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka, seringkali meninggalkan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, seringkali bolos, menghindari aktivitas – aktivitas perusahaan, secara sengaja melakukan kesalahan, hingga rendahnya kualitas produk/layanan maupun berbagai kesulitan lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan dalam hal ini merupakan sebuah proses mempengaruhi untuk mencapai dan menetapkan tujuan sebuah organisasi, memotivasi para anggota organisasi, melakukan perbaikan budaya kelompok atau organisasi, dan juga mempengaruhi interpretasi peristiwa. Ini juga melibatkan pengorganisasian, menjaga kerja sama, dan mendapat dukungan eksternal (Mulyadi dan Rivai 2009:2). Sebuah peran kepemimpinan tentunya akan dipegang oleh seseorang yang disebut pemimpin dalam sebuah organisasi. Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2004:32). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan keahlian tertentu yang dapat mendorong dan mengarahkan anggota organisasi pada pencapaian tujuan tertentu dengan memotivasi, memperbaiki budaya kelompok atau organisasi, menjaga hubungan kerja sama dalam organisasi, hingga mencari dukungan eksternal (Kartono, 2017).

Organisasi yang baik didukung dengan kondisi iklim organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh adanya iklim organisasi. Iklim organisasi yang dimaksudkan adalah kualitas lingkungan internal perusahaan yang relatif berkelanjutan, yang juga dialami oleh anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku setiap anggota (Bismala et al.,2015). Iklim organisasi juga dapat diartikan sebagai bagaimana karyawan berada pada kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif konstan akan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi (Luthans, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang penting untuk menentukan kepuasan kerja karyawan dimana iklim organisasi menggambarkan kualitas keadaan internal organisasi (lingkungan kerja) yang dapat mempengaruhi bagaimana perilaku anggota organisasi.

Terdapat penelitian dengan hasil negatif akibat iklim organisasi yang kurang baik seperti penelitian yang dilakukan terhadap pegawai PT Jembayan Muarabuaya mengenai hubungan iklim organisasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan (Galih Hermawan, 2016). Hasil dari penelitian ini menunjukkan terjadinya fenomena pergantian pemimpin terlalu sering dan perubahan aturan membentuk iklim organisasi baru dan mendorong pegawai untuk beradaptasi, sehingga menimbulkan dampak kepuasan kerja karyawan yang rendah. Selain itu terdapat penelitian dengan hasil positif mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Castro & Martins, 2010). Ditemukan bahwa iklim organisasi menunjukkan karakteristik yang tinggi dalam hal otonomi, kesempatan untuk menjaga hubungan antar pegawai, mendalami minat dan perhatian bagi pegawai, pengakuan terhadap prestasi, dan menghargai pegawai dengan tinggi sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik juga.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Pos Finansial Indonesia (POSFIN) telah mengalami masalah yang dimana jika permasalahan ini tidak diperbaiki, organisasi akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Finansial Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan beberapa masalah – masalah yang akan menjadi fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pada PT Pos Finansial Indonesia?
2. Bagaimana kepemimpinan pada PT Pos Finansial Indonesia?
3. Bagaimana iklim organisasi pada PT Pos Finansial Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti memuat:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Finansial Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada PT Pos Finansial Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi pada PT Pos Finansial Indonesia.
4. Untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia.
5. Untuk menguji pengaruh antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut :

1. Bagi PT Pos Finansial Indonesia
Hasil penelitian yang dilakukan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan lebih lanjut untuk meningkatkan efisiensi kinerja PT Pos

Finansial Indonesia, serta informasi – informasi terkait yang berguna bagi perusahaan kedepannya.

2. Bagi Orang lain

Sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dan iklim organisasi merupakan komponen penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Tanpa adanya komponen tersebut sebuah perusahaan tidak akan dapat menjalankan bisnisnya dengan baik. Jika komponen tersebut tidak ditinjau dan di jalankan fungsinya dengan baik akan menimbulkan kerugian bagi jalannya operasional perusahaan. Kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi adanya iklim organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan seorang pemimpin harus dapat menjalankan fungsi kepemimpinan yang baik sehingga kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja perusahaan pun meningkat. Dalam upaya tersebut, iklim organisasi juga memiliki peran penting dalam membangun kepuasan kerja karyawan yg baik. Maka sebuah perusahaan perlu menjaga komponen tersebut untuk kelancaran kinerja perusahaannya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya perasaan senang seorang karyawan yang dapat dijadikan penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan yang tepat untuk pekerjaannya (Wibowo, 2015). Kepuasan kerja memiliki 6 dimensi yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. (Luthans, 2006)

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (baik secara individu maupun kelompok) dan mereka yang secara konsisten berhubungan dengan organisasi (pemasok, konsumen, dll) mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin juga mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2008:122). Terdapat 3 kelompok besar dimensi yang dapat

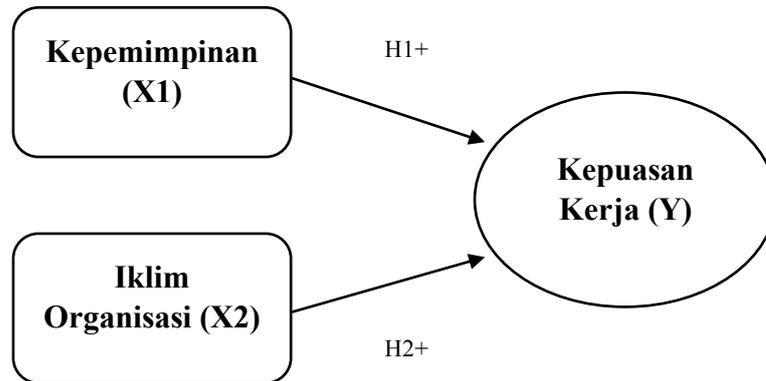
digunakan untuk mengukur iklim organisasi yaitu fungsi kepemimpinan, properti struktural, dan kepuasan karyawan. (Goyal, 1973).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Stephen P. Robbins, 2006:432). Pengertian kepemimpinan ini melihat seluruh organisasi sebagai suatu kesatuan sehingga kepemimpinan dapat dipandang sebagai kemampuan untuk menggerakkan seluruh organisasi dan hal tersebut bersifat formal karena kewenangan dan pengaruh dimiliki kedudukan dalam organisasi. Terdapat 4 dimensi kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler (Thoha, 2010:52).

Penelitian mengenai iklim organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh peneliti lain. Hasrat A. Aimang, Wahyudin Rahman (2021) mengatakan pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Toili” bahwa secara parsial, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan, variabel kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Dhito Adrian dan Tezar Arianto (2021) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan Rana Hasna dan Setia Tjahyanti, S.E., M.M (2021) pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, Peneliti memiliki tujuan untuk melihat apakah dengan melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan objek penelitian dan model bisnis yang berbeda akan menghasilkan hasil yang sama.

Dengan demikian, peneliti membuat sebuah model penelitian seperti dibawah ini untuk mengetahui apakah penelitian yang terdahulu dapat diaplikasikan pada objek penelitian yang berbeda.

Gambar 1. 1
Model Penelitian



Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan penjelasan gambar diatas, terdapat pengaruh antara kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Hipotesis 1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia

Hipotesis 2: Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Finansial Indonesia.