

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK – ISUZU PEKANBARU

Rahayu Fitri Ningsih, Misral, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
210304043@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 52 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Pekanbaru dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki tujuan untuk mencapai atau mewujudkan keinginan dan cita-cita bersama dalam rangka memperoleh keberhasilan. Agar organisasi dapat meraih tujuannya, hal itu bergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi adalah karyawan, yang mempunyai peranan yang sangat penting karena tanpa mereka, aktivitas organisasi tidak dapat dilaksanakan (Diputra & Suwandana, 2022). Mereka adalah individu yang memiliki tujuan, pemikiran, emosi, dan harapan yang dapat memengaruhi pola pikir serta perilakunya dalam menjalankan tugas. Sikap-sikap tersebut berperan penting dalam menentukan kinerja, tingkat komitmen, dan rasa kepedulian terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Tewal et al., 2017).

Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi di lingkungan kerja, maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk bekerja, cenderung lebih jarang untuk tidak hadir, memberikan kontribusi positif, dan memilih untuk bertahan di organisasi (Swasti, 2020). Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya mungkin lebih sering tidak hadir, mungkin mengalami stres, dan karena itu mungkin terus menerus mencari

pekerjaan lain. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

PT Astra International Tbk – Isuzu, atau yang dikenal sebagai Astra Isuzu, adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan jasa seperti penjualan sparepart mobil dan penjualan mobil yang sangat luas. Perusahaan ini agen produsen kendaraan dan suku cadang serta aksesoris mobil Astra Isuzu. Adapun target penelitian ini difokuskan pada masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *work life balance* yang terjadi pada karyawan PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru menghadapi berbagai dinamika dan persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari perubahan jumlah karyawan yang terlihat signifikan pada tahun 2019 hingga akhir 2024 serta peningkatan absensi satu tahun terakhir. Dari hal tersebut dapat disimpulkan apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perubahan jumlah karyawan serta tingginya tingkat absensi karyawan tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, peran karyawan sangatlah penting, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Jayanti & Nazwirman (2020), pemimpin memiliki peran sebagai pemberi arahan, perintah, dan pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan tidak ada keharusan bahwa satu gaya kepemimpinan lebih unggul atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan lainnya (Herawati & Ranteallo, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini diungkapkan oleh Almeyda & Gulo (2022), bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi dapat berkaitan dengan sikap dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan pekerjaan serta tanggung jawab dan kepuasan kerja selanjutnya. Menurut Denison (2019), menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki kultur kuat cenderung mempunyai karyawan yang lebih bahagia karena merasakan tempat dan identitas dalam organisasi.

mempererat tali silaturahmi keluarga antar karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja atau yang dikenal dengan *work life balance*. Setiap karyawan pastinya punya banyak tuntutan yang harus dipenuhi saat bekerja, dan mereka juga memiliki peran lain di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga, ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan berujung pada kepuasan kerja yang rendah. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) *work life balance* merupakan keseimbangan kerja karyawan yang bisa melengkapi kewajibannya kepada pribadi serta kawasan sekeliling.

Dengan demikian, adanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work life balance* yang baik dapat menimbulkan kebanggaan pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya rasa kepuasan dalam bekerja seorang karyawan PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru.”**

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah aspek individual yang mencerminkan perasaan atau sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang disukainya. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Handoko, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dalam melaksanakan tugas, menikmati lingkungan kerja, membina hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai penghargaan yang diberikan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Azmy (2021), gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai bentuk dari perilaku seorang pemimpin, yang mencakup kemampuannya dalam menjalankan peran kepemimpinan didalam suatu perusahaan. pengikutnya, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, yang tercermin melalui pola perilaku atau karakteristik kepribadian tertentu (Hasnawati *et al.*, 2021). Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau metode yang dianggap paling efektif untuk mengarahkan bawahannya. eorang pemimpin pastinya memiliki gaya atau cara yang dianggap terbaik dan efektif untuk mengarahkan bawahannya

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2022), budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang berkembang di dalam lingkungan organisasi, tercermin dalam perilaku dan tindakan anggota saat bekerja. Burhanuddin *et al.*, (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pemahaman bersama tentang cara anggota organisasi bertindak dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas, perilaku, dan pola kerja di suatu organisasi.

Work Life Balance

Menurut Sukur & Susanty (2022), Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* menggambarkan konsep di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021). Keseimbangan ini mencakup waktu, perhatian, dan energi yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kemampuan seseorang untuk mempertahankan kualitas hidup yang baik secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 52 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji kelayakan model, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	52	53	37	90	72.81	8.693	75.570
Budaya Organisasi	52	32	73	105	89.44	7.765	60.291
<i>Work Life Balance</i>	52	29	16	45	33.52	6.749	45.549
Kepuasan Kerja	52	38	37	75	60.21	7.463	55.699
Valid N (listwise)	52						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 37 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 90. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 72.81 dan nilai Standar Deviasi sebesar

- 8.693. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 73 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 105. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 82.44 dan nilai Standar Deviasi sebesar 7.765. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel budaya organisasi penyebaran nilainya merata.
 - 3) Variabel *work life balance* memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 16 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 45. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 33.52 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6.749. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel *work life balance* penyebaran nilainya merata.
 - 4) Variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 37 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 75. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 60.21 dan nilai Standar Deviasi sebesar 7.463. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kepuasan kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan X1.1	0,617	0,273	Valid
Pernyataan X1.2	0,581	0,273	Valid
Pernyataan X1.3	0,684	0,273	Valid
Pernyataan X1.4	0,626	0,273	Valid
Pernyataan X1.5	0,606	0,273	Valid
Pernyataan X1.6	0,775	0,273	Valid
Pernyataan X1.7	0,758	0,273	Valid
Pernyataan X1.8	0,661	0,273	Valid
Pernyataan X1.9	0,590	0,273	Valid
Pernyataan X1.10	0,648	0,273	Valid
Pernyataan X1.11	0,604	0,273	Valid
Pernyataan X1.12	0,518	0,273	Valid
Pernyataan X1.13	0,539	0,273	Valid
Pernyataan X1.14	0,654	0,273	Valid
Pernyataan X1.15	0,644	0,273	Valid
Pernyataan X1.16	0,406	0,273	Valid

Pernyataan X1.17	0,557	0,273	Valid
Pernyataan X1.18	0,644	0,273	Valid
Budaya Organisasi			
Pernyataan X2.1	0,611	0,273	Valid
Pernyataan X2.2	0,678	0,273	Valid
Pernyataan X2.3	0,493	0,273	Valid
Pernyataan X2.4	0,573	0,273	Valid
Pernyataan X2.5	0,570	0,273	Valid
Pernyataan X2.6	0,625	0,273	Valid
Pernyataan X2.7	0,597	0,273	Valid
Pernyataan X2.8	0,551	0,273	Valid
Pernyataan X2.9	0,566	0,273	Valid
Pernyataan X2.10	0,400	0,273	Valid
Pernyataan X2.11	0,591	0,273	Valid
Pernyataan X2.12	0,776	0,273	Valid
Pernyataan X2.13	0,643	0,273	Valid
Pernyataan X2.14	0,617	0,273	Valid
Pernyataan X2.15	0,612	0,273	Valid
Pernyataan X2.16	0,562	0,273	Valid
Pernyataan X2.17	0,553	0,273	Valid
Pernyataan X2.18	0,610	0,273	Valid
Pernyataan X2.19	0,552	0,273	Valid
Pernyataan X2.20	0,434	0,273	Valid
Pernyataan X2.21	0,460	0,273	Valid
Work Life Balance			
Pernyataan X3.1	0,875	0,273	Valid
Pernyataan X3.2	0,836	0,273	Valid
Pernyataan X3.3	0,894	0,273	Valid
Pernyataan X3.4	0,820	0,273	Valid
Pernyataan X3.5	0,893	0,273	Valid
Pernyataan X3.6	0,779	0,273	Valid
Pernyataan X3.7	0,816	0,273	Valid
Pernyataan X3.8	0,868	0,273	Valid
Pernyataan X3.9	0,775	0,273	Valid
Kepuasan Kerja			
Pernyataan Y.1	0,735	0,273	Valid
Pernyataan Y.2	0,642	0,273	Valid
Pernyataan Y.3	0,647	0,273	Valid
Pernyataan Y.4	0,581	0,273	Valid
Pernyataan Y.5	0,582	0,273	Valid
Pernyataan Y.6	0,616	0,273	Valid
Pernyataan Y.7	0,774	0,273	Valid
Pernyataan Y.8	0,764	0,273	Valid
Pernyataan Y.9	0,778	0,273	Valid
Pernyataan Y.10	0,778	0,273	Valid

Pernyataan Y.11	0,738	0,273	Valid
Pernyataan Y.12	0,740	0,273	Valid
Pernyataan Y.13	0,664	0,273	Valid
Pernyataan Y.14	0,440	0,273	Valid
Pernyataan Y.15	0,503	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 63 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, work life balance dan kepuasan kerja valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,904	Reliabel
Budaya Organisasi	0,897	Reliabel
Work Life Balance	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,910	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work life balance* dan kepuasan kerja reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51063324
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.540	8.510		.063	.950		
1 Gaya Kepemimpinan	.222	.081	.259	2.732	.009	.847	1.180
Budaya Organisasi	.294	.095	.306	3.115	.003	.787	1.271
Work Life Balance	.512	.114	.463	4.491	<.001	.716	1.396

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance dari gaya kepemimpinan sebesar 0,847, budaya organisasi 0,787, dan *work life balance* sebesar 0,716. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing – masing nilai VIF $< 0,10$, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.892	4.591		2.155	.036
1 Gaya Kepemimpinan	-.122	.044	-.404	-2.776	.008
Budaya Organisasi	.005	.051	.015	.100	.921
Work Life Balance	.064	.061	.166	1.047	.301

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *work life balance*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.540	8.510			.063	.950
1 Gaya Kepemimpinan	.222	.081	.259		2.732	.009
Budaya Organisasi	.294	.095	.306		3.115	.003
Work Life Balance	.512	.114	.463		4.491	.001

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh besarnya konstanta sebesar 0,540. Ini berarti jika semua variabel independen = 1, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,540.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,222. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,222. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,294. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,294. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 0,512. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel *work life balance*, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,512. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1803.037	3	601.012	27.802	.001 ^b
1 Residual	1037.636	48	21.617		
Total	2840.673	51			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai f hitung $> f$ tabel atau $27.802 > 2.80$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.001 < 0,05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	4.649

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,635. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,635 atau (63,5%). Sehingga variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 63,5% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 36,5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.540	8.510		.063	.950
Gaya Kepemimpinan	.222	.081	.259	2.732	.009
Budaya Organisasi	.294	.095	.306	3.115	.003
Work Life Balance	.512	.114	.463	4.491	.001

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $2.732 > t$ tabel 2.01063 dan nilai signifikan $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $3.115 > t$ tabel 2.01063 dan nilai signifikan $0.003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $4.491 > t$ tabel 2.01063 dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin meningkatnya kepuasan seorang karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki *work life balance* yang tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dalam dirinya.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor untuk mencapai kepuasan kerja karyawan karena dengan tercapainya kepuasan tersebut akan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work life balance*. Misalnya dengan kompensasi, motivasi, beban kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Ami Jayanti, G., & Nazwirman. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Makassar : Mitra Ilmu.
- Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. . (2018). *Budaya Organisasi & Kepemimpinan. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan* . 4–5.
- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). *The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction*. *European Journal*

- of Business and Management Research*, 7(3), 43–47.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi*. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo : Bandung.