

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

**Siti Nur Isnaini**

Universitas Maarif Hasyim Latif

Email: sitinurisnaini0411@gmail.com

**Wulan Purnamasari, SE, M.SM<sup>2</sup>**

Universitas Maarif Hasyim latif

Email: wulan\_purnamasari@dosen.umaha.ac.id

**Alamat :**

**Universitas Maarif Hasyim latif**

Jl. Raya Ngelom Mergare No.30, Ngelom, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

**Abstract:** *Employee welfare is an important element in the success and sustainability of an organization. This study aims to analyze the influence of leadership style, communication, and organizational culture on employee welfare at PT Bintang Teknik Nyata Sukodono, Sidoarjo. Leadership style emphasizes the leader's ability to create a clear and strategic vision of the future to empower employees. Communication in an organization includes the effectiveness of information delivery, openness, and two-way communication between leaders and employees. Meanwhile, organizational culture includes shared values, behavioral norms, and adaptation to change that shape interaction patterns within the organization. This study uses a quantitative approach with a survey method, involving all employees of PT Bintang Teknik Nyata as respondents. Data were collected through a questionnaire designed to measure indicators of leadership style, communication, organizational culture, and employee welfare. The analysis was carried out using multiple linear regression to identify the partial and simultaneous effects of independent variables on employee welfare. This study is expected to provide theoretical and practical insights. Theoretically, the results of this study contribute to the development of human resource management science, especially related to leadership style, communication, and organizational culture. Practically, this study can be a reference for PT Bintang Teknik Nyata in formulating strategies to improve employee welfare through leadership optimization, communication improvement, and the formation of a supportive organizational culture.*

**Keywords:** *Leadership style, Communication, Organizational Culture, Employee Welfare, PT Bintang Teknik Nyata.*

**Abstrak:** Kesejahteraan karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan PT Bintang Teknik Nyata Sukodono, Sidoarjo. Gaya kepemimpinan menekankan kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi masa depan yang jelas dan strategis guna memberdayakan karyawan. Komunikasi dalam organisasi mencakup efektivitas penyampaian informasi,

keterbukaan, serta komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Sementara itu, budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, norma perilaku, dan adaptasi terhadap perubahan yang membentuk pola interaksi di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan seluruh karyawan PT Bintang Teknik Nyata sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur indikator Gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan karyawan. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT Bintang Teknik Nyata dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan melalui optimalisasi kepemimpinan, perbaikan komunikasi, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, PT Bintang Teknik Nyata.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dituntut tidak hanya mencetak laba, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan bukan semata-mata soal gaji, melainkan mencakup kepuasan kerja, kondisi psikologis, dan relasi antarindividu. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Studi ini dilakukan di PT Bintang Teknik Nyata, sebuah perusahaan di bidang fabrikasi dan instalasi teknik. Meski perusahaan telah menyediakan fasilitas seperti BPJS dan insentif, ditemukan adanya kelemahan dalam kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh masing-masing faktor secara parsial maupun simultan terhadap kesejahteraan karyawan, serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi dunia manajemen sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas dasar teori dari variabel-variabel utama, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Menurut Emron Edison, Arif Hamali, dan Ricardianto, MSDM adalah pendekatan strategis yang mengelola SDM secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Visioner: Pemimpin visioner memiliki pandangan jauh ke depan, mampu mengarahkan, menginspirasi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.
3. Komunikasi Organisasi: Komunikasi yang baik bersifat dua arah, terbuka, dan mendukung dialog antara pimpinan dan karyawan, menurut (Mulyana (2010)).
4. Budaya Organisasi: Merujuk pada sistem nilai dan norma bersama yang memengaruhi perilaku dan interaksi antaranggota organisasi (Schein,(2010))
5. Kesejahteraan Karyawan: Meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial, yang semuanya berpengaruh terhadap produktivitas dan komitmen kerja (Robbins dan Judge, 2019)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi terdiri dari 40 karyawan PT Bintang Teknik Nyata dan seluruh populasi dijadikan sampel (sensus).

Hasil pengelolaan data dalam penelitian yang ada di artikel itu berarti rangkaian hasil dari pengolahan kuesioner (data primer) menggunakan uji statistik, yaitu uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji asumsi klasik. Intinya, data mentah dari jawaban responden diolah sehingga menghasilkan temuan yang dapat ditafsirkan.

1. Instrumen kuesioner valid dan reliabel → artinya pertanyaan yang diberikan benar-benar mengukur indikator variabel (kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan) secara konsisten.
2. Tidak ada pelanggaran uji asumsi klasik → model regresi layak digunakan karena datanya normal, tidak ada multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun masalah linearitas.
3. Hasil regresi linier berganda:  
 $R^2 = 0,765 - 0,868$  → menunjukkan bahwa 76,5% hingga 86,8% variasi kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi. Sisanya dipengaruhi faktor lain (misalnya gaji, lingkungan kerja fisik, motivasi individu).

Budaya organisasi ( $\beta = 0,774$ ) berpengaruh paling besar terhadap kesejahteraan karyawan.

Gaya kepemimpinan ( $\beta = 0,308$ ) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (sig. 0,162).

Komunikasi ( $\beta = 0,188$ ) berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,000).

4. Hasil uji parsial (t-test):

Gaya kepemimpinan → positif tapi tidak signifikan.

Komunikasi → positif dan signifikan.

Budaya organisasi → positif dan signifikan.

5. Hasil uji simultan (F-test):

F hitung = 54,324 > F tabel = 2,70 (sig. 0,000) → menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

## HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data:

1. Seluruh instrumen valid dan reliabel.
2. Tidak ditemukan pelanggaran asumsi klasik.
3. Hasil regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,868 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 86,8% variasi kesejahteraan karyawan, sisanya dipengaruhi faktor lain. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar ( $\beta=0,774$ ), diikuti oleh kepemimpinan visioner ( $\beta=0,308$ ), dan komunikasi ( $\beta=0,188$ ). Artinya, budaya yang positif, inklusif, dan adaptif lebih dominan dalam membentuk kesejahteraan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pratama (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Persamaannya terletak pada temuan bahwa budaya kerja yang suportif meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja. Namun, berbeda dengan penelitian Hartanto & Putri (2023) yang menekankan pengaruh dominan kepemimpinan transformasional

terhadap kesejahteraan karyawan, dalam penelitian ini justru budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan, sementara gaya kepemimpinan tidak signifikan.

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti objek serupa, diharapkan dapat memperluas variabel lain yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti sistem kompensasi, motivasi intrinsik, atau lingkungan kerja fisik, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian di masa mendatang juga disarankan menggunakan metode campuran (mixed method) agar dapat menggali data kualitatif yang lebih dalam terkait pengalaman karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Edison, Hamali, & Ricardianto (2016), MSDM adalah pendekatan strategis yang mengelola SDM secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

### **2. Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin visioner memiliki pandangan jauh ke depan, mampu mengarahkan, menginspirasi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Andriansyah, 2016; Wahyudi, 2012).

### **3. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi yang baik bersifat dua arah, terbuka, dan mendukung dialog antara pimpinan dan karyawan (Mulyana, 2010).

### **4. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai dan norma bersama yang memengaruhi perilaku serta interaksi antaranggota organisasi (Schein, 2010; Nugroho & Sari, 2022; Wijaya & Dewi, 2022).

### **5. Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial, yang semuanya berpengaruh terhadap produktivitas serta komitmen kerja (Robbins & Judge, 2019; Fitriani & Wibowo, 2021).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan:**

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
2. Budaya organisasi adalah faktor dominan dalam membentuk kesejahteraan karyawan.

### Saran:

1. Perusahaan sebaiknya memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif.
2. Perlu pelatihan bagi pimpinan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan visioner.
3. Evaluasi rutin terhadap persepsi kesejahteraan karyawan untuk menjaga keberlanjutan produktivitas dan loyalitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah. *Gaya kepemimpinan visioner*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Armstrong, M. *Human resource management practice*. London: Kogan Page, 2020.
- Dessler, G. *Human resource management*. Pearson Education, 2022.
- Fitriani, L., & Wibowo, R. Kesejahteraan karyawan di perusahaan modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 112–123, 2021.
- Handayani, N., & Kurniawan, B. Kepemimpinan positif dan keseimbangan hidup. *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(1), 88–95, 2021.
- Hartanto, A., & Putri, D. Kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–56, 2023.
- Kahan, S. *Getting change right*. San Francisco: Jossey-Bass, 2019.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. *Burnout and work engagement*. New York: Psychology Press, 2016.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Human resource management*. Boston: Cengage Learning, 2021.
- Nugroho, B., & Sari, M. Interaksi kepemimpinan dan budaya organisasi. *Jurnal Kepemimpinan*, 6(3), 77–88, 2022.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson, 2019.
- Sari, R., & Pratama, H. Pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–75, 2021.
- Saputra, A., Putra, B., & Lestari, C. Strategi kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 13(2), 102–113, 2023.
- Wahyudi, D. *Kepemimpinan visioner*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Wijaya, A., & Dewi, I. Budaya kerja dan dampaknya terhadap karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(1), 34–42, 2022.