

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Organisasi

4.1.1. Sejarah Singkat Organisasi

Koperasi Masyarakat Bumiputera didirikan tanggal 20 Maret 1999, yang berlokasi dan berkantor rayon didusun Nituwuboho Desa Lolomoyo Kecamatan Lolowau, Kabupaten Nias Selatan, Propinsi Sumatera Utara, didirikan sesuai Akta No. 43 tanggal 23 februari 2021 didirikan atas dasar SK Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 149/BH/KDK.2-II/VII/2000 tanggal 24 Maret 2000 tentang Penempatan Modal pada Koperasi Masyarakat Bumiputera. Anggaran dasar telah disahkan dan disetujui No. 23/II.23/2008, tanggal 03 November. Pada tanggal 26 Mei 2028 diadakan Rapat Anggota Luarbiasa (RALB) untuk merubah anggaran dasar koperasi masyarakat bumiputera menjadi Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumuputera dan mendapat pengesahan dari kementerian hokum dan HAM pada tanggal 23 Februari 2021 keluarlah akta notaris dengan nomor : 43. Yang beralamat di jalan nias tengah desa Tuindrao Satu kecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan Provinsi Sumatera Utara. Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumuputera memiliki beberapa cabang yaitu: Cabang Lolowau, Cabang Lolomatua, Cabang Amandraya, Cabang Duria, Cabang Huruna.

Visi, Misi dan Tujuan Organisasi

Adapun visi, misi dan tujuan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua sebagai berikut :

Visi : Dari Kita, Oleh Kita, dan untuk Anggota.

Misi : Menyejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya melalui layanan simpan pinjam yang profesional, inovatif, dan berkelanjutan, dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, etika, dan tata kelola yang baik

4.2. Deskripsi Penelitian

4.2.1. Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, status, pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	25	71%
Perempuan	10	29%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah dari lampiran 2

Dari tabel 4.1 diatas, ditunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian laki-laki berjumlah 25 orang (71%) dan perempuan berjumlah 10 orang (29%).

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Presentase %
Belum menikah	5	14%
Menikah	35	86%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah dari lampiran 2

Dari tabel 4.2 diatas, ditunjukkan status responden dalam penelitian yang belum menikah berjumlah 5 orang (14%) dan menikah berjumlah 35 orang (86%).

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persetase %
SMA	21	75%
D3	2	10%
S1	12	15%
JUMLAH	35	100%

Sumber : Data diolah dari Lampiran 2

Dari tabel 4.3 diatas, ditunjukkan pendidikan terakhir responden dalam penelitian SMA berjumlah 21 orang (60%), D3 berjumlah 2 orang (7%), dan S1 berjumlah 12 orang (33%).

4.2.2. Tanggapan Responden

Tabel 4.4 Data Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
1. Nilai-nilai bersama	21	60%	12	34%	2	6%	0	0%	0	0%
2. Komunikasi terbuka	18	51%	17	49%	0	0%	0	0%	0	0%
3. Kesesuaian budaya dan visi misi	16	46%	12	34%	7	20%	0	0%	0	0%
4. Toleransi terhadap inovasi	18	51%	14	40%	3	9%	0	0%	0	0%
5. Keterlibatan pegawai	16	46%	12	34%	7	20%	0	0%	0	0%
6. Saling menghargai dan mendukung	18	51%	12	34%	4	11%	1	3%	0	0%
7. Konsisten etika kerja	17	49%	16	46%	3	9%	0	0%	0	0%
8. Kepemimpinan sesuai budaya organisasi	18	51%	12	34%	5	14%	0	0%	0	0%

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa organisasi akan menerapkan nilai-nilai bersama dalam organisasi berjumlah 21 orang (60%), dan setuju 12 orang (34%) cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian responden (94%) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa nilai-nilai bersama dijunjung tinggi dalam organisasi, yang mencerminkan adanya kesatuan prinsip dan norma kerja.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa organisasi menerapkan budaya komunikasi terbuka kepada sesama karyawan di organisasi adalah 18 orang (51%), setuju 17 orang (49%), cukup setuju, tidak setuju dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Seluruh responden (100%) menilai bahwa

komunikasi terbuka telah diterapkan dengan sangat baik di dalam organisasi, mencerminkan keterbukaan informasi dan dialog antarpegawai.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa organisasi yang mampu menerapkan kesesuaian budaya dan visi dalam organisasi 16 orang (46%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 7 orang (20%), tidak setuju dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian sebagian besar responden (80%) merasa bahwa budaya organisasi sejalan dengan visi dan misi lembaga, namun 20% responden masih melihat ada ruang untuk penyesuaian yang lebih optimal.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan akan memberikan toleransi terhadap inovasi di tempat kerja karyawan sebanyak 18 orang (51%), setuju 14 orang (40%), tidak setuju 1 orang (9%), sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (91%) menilai bahwa organisasi mendorong inovasi. Tingginya angka persetujuan menunjukkan organisasi terbuka terhadap gagasan baru dan pembaruan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Keterlibatan pegawai akan memperkuat hubungan emosional antar prestasi karyawan dalam bekerja adalah 16 orang (46%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 7 orang (20%), tidak setuju, dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Responden merasa keterlibatan pegawai cukup baik. Namun, 20% yang hanya cukup setuju menunjukkan bahwa partisipasi belum sepenuhnya merata dan bisa lebih ditingkatkan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan saling menghargai dan saling mendukung antar karyawan dapat mendorong lebih produktif dalam bekerja adalah 15 orang (43%), setuju 10 orang (29%), cukup setuju 7 orang (20%), tidak setuju 3 orang (9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dengan demikian 85% responden menilai positif, adanya 1 responden (3%) yang tidak setuju menandakan bahwa dalam beberapa kasus, kerja sama dan penghargaan antarpegawai belum sepenuhnya dirasakan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa hubungan baik antara karyawan dengan konsisten etika bekerja adalah 13 orang (37%), setuju 14 orang (40%), cukup setuju 5 orang (12,5%), tidak setuju 4 orang (11%), dan tidak sangat

setuju 4 orang (11%). Dengan demikian Tanggapan positif (95%) menunjukkan bahwa organisasi berhasil membangun etika kerja yang konsisten di mata karyawannya. Ini merupakan indikator penting dari budaya organisasi yang kuat.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kepemimpinan sesuai dengan budaya organisasi yang diharapkan perusahaan yaitu 18 orang (51%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 5 orang (14%), tidak setuju dan tidak sangat setuju adalah 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (85%) menilai bahwa kepemimpinan dalam organisasi telah sesuai dengan budaya kerja yang berlaku. Meski demikian, 14% masih belum sepenuhnya merasakan kesesuaian tersebut.

Tabel 4.5 Data instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
1. Pemimpin memberikan arahan dan visi yang jelas	15	43%	12	34%	7	20%	1	3%	0	0%
2. Pemimpin mendorong partisipasi dalam mengambil kesimpulan	12	34%	15	43%	5	14%	3	9%	0	0%
3. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan	16	46%	12	34%	4	11%	3	9%	0	0%
4. Pemimpin terbuka terhadap masukan dan ide baru	18	50%	12	33%	5	14%	1	3%	0	0%
5. Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	19	54%	12	34%	2	6%	2	6%	0	0%
6. Pemimpin menegakkan disiplin secara adil dan konsisten	19	54%	13	37%	2	6%	1	3%	0	0%

7. Pemimpin mampu mengatasi konflik di lingkungankerja	20	57%	12	34%	2	6%	1	3%	0	0%
8. Pemimpin memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan	18	51%	13	37%	2	6%	2	6%	0	0%
9. Pemimpin memberi teladan dalam etika dan tanggungjawab	20	57%	10	29%	3	9%	2	6%	0	0%

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu memahami setiap arahan yang diberikan atasan dalam 18 orang (45%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 7 orang (20%), tidak setuju 1 orang (3%) dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (77%) menyatakan bahwa pemimpin telah memberikan arahan dan visi yang jelas. Namun, 20% yang cukup setuju dan 3% yang tidak setuju mengindikasikan masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek komunikasi.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan *merasa senang ketika pimpinan melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan* adalah 12 orang (34%), setuju 15 orang (43%), cukup setuju 5 orang (14%), tidak setuju 3 orang (9%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebanyak 77% responden merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mencerminkan adanya partisipatif leadership. Namun, 9% menyatakan tidak setuju yang berarti sebagian kecil pegawai belum merasakan partisipasi yang optimal.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan *dan pimpinan mampu meningkatkan Kesejahteraan Karyawan* adalah 16 orang (46%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 4 orang (11%), tidak setuju 3 orang (9%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian mayoritas (80%) responden menyatakan bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi. Tetapi 9% merasa kurang termotivasi, ini menjadi perhatian untuk meningkatkan pendekatan motivasional dari pimpinan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa *pimpinan mampu terbuka terhadap masukan dan ide baru dalam organisasi* adalah 18 orang (50%),

setuju 12 orang (33%), cukup setuju 5 orang (14%), tidak setuju 1 orang (3%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Tingkat keterbukaan pemimpin cukup tinggi (83%), namun ada 17% responden yang merasakan bahwa sikap keterbukaan terhadap ide masih belum sepenuhnya dirasakan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan adalah 19 orang (54%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju 2 orang (6%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan Sebanyak 88% responden merasakan kepedulian dari pemimpin terhadap kesejahteraan mereka. Namun, adanya 6% responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa perhatian pemimpin belum menyentuh semua lini.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin menegakkan disiplin secara adil dan konsisten adalah 19 orang (54%), setuju 17 orang (37%), cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju 1 orang (3%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (91%) menilai disiplin ditegakkan secara adil dan konsisten oleh pimpinan, mencerminkan gaya kepemimpinan yang tegas dan profesional..

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin mampu mengatasi konflik di lingkungankerja adalah 20 orang (57%), setuju 12 orang (34%), cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju 1 orang (3%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian 91% responden mengakui kemampuan pemimpin dalam mengatasi konflik secara efektif, menunjukkan keterampilan manajerial dan interpersonal yang kuat.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 18 orang (51%), setuju 13 orang (37%), cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju 2 orang (6%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (88%) merasakan adanya apresiasi dari pemimpin terhadap hasil kerja mereka, namun 6% masih merasa kurang dihargai.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 21 orang (51%), setuju 13 orang (37%), cukup setuju 2 orang (6%), tidak setuju 2 orang (6%), dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian sebanyak 86% responden memberikan nilai positif, ini menunjukkan bahwa pemimpin dianggap sebagai panutan dalam etika dan tanggung jawab kerja. Namun, 6% masih menilai bahwa teladan yang diberikan belum maksimal.

Tabel 4.6 Data Instrumen Variabel Kesejahteraan Karyawan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
1. Kualitas kerja	21	52,5%	14	35%	5	12,5%	0	0%	0	0%
2. Kuantitas kerja	20	50%	17	42,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%
3. Inisiatif	21	52,5%	17	42,5%	2	5%	0	0%	0	0%
4. Kerjasama	20	50%	14	35%	5	12,5%	1	2,5%	0	0%

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Berdasarkan tabel 4,6 diatas dari 40 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kualitas kerja *untuk mencapai hasil yang maksimal* adalah 21 orang (52,5%), setuju 14 orang (35%), cukup setuju 5 orang (12,5%), tidak setuju, dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian sebanyak **87,5% responden** menyatakan bahwa mereka sangat setuju atau setuju bahwa kesejahteraan yang mereka rasakan berkontribusi positif terhadap kualitas kerja mereka. Hanya 12,5% yang merasa cukup setuju. Hal ini mencerminkan bahwa persepsi terhadap kualitas kerja sangat baik.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan *selalu bekerja sesuai dengan inisiatif sendiri* adalah 20 orang (50%), setuju 17 orang (42,5%), cukup setuju 3 orang (7,5%), tidak setuju dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (**92,5%**) merasa bahwa kesejahteraan yang mereka terima mendukung kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang dapat

diselesaikan). Ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan berbanding lurus dengan produktivitas kerja karyawan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan semangat kerja sama tim adalah 21 orang (52,5%), setuju 17 orang (42,5%), cukup setuju 2 orang (5%), tidak setuju, dan tidak sangat setuju 0 orang (0%). Dengan demikian Sebagian besar responden (**85%**) merasakan bahwa kesejahteraan turut mendorong semangat kerja sama tim. Meski demikian, adanya 1 orang (2,5%) yang menyatakan tidak setuju menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal kolaborasi atau iklim kerja di lingkungan tertentu.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Simultan

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For social Sciences*) versi 2.5. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 35 jawaban responden 100% sudah valid. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir instrumen yang mengukur variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil analisis korelasi item-total, seluruh nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari **r tabel** (untuk $N = 35$ pada taraf signifikan 5%, $r \approx 0,334$), sehingga seluruh item dinyatakan **valid**.

Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode **Cronbach's Alpha**. Hasil menunjukkan bahwa:

Tabel 4.8 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.8 diketahui bahwa ketujuh belas pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha* $0,866 > 0,60$, maka instrumen dikatakan **reliabel** dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan realibilitas secara simultan berikut ini:

Tabel 4.9 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	62.50	70.534	.617	.853
BO2	62.67	69.609	.636	.852
BO3	62.70	73.183	.438	.861
BO4	62.50	70.603	.477	.860
BO5	62.07	72.133	.577	.855
BO6	62.17	75.247	.370	.864
BO7	62.70	73.321	.429	.861
BO8	61.70	76.769	.535	.860
GK1	62.67	73.195	.457	.860
GK2	62.60	71.766	.528	.857
GK3	61.70	77.734	.419	.863
GK4	62.50	70.603	.477	.860
GK5	62.07	72.133	.577	.855
KK1	61.70	76.769	.535	.860
KK2	62.60	70.248	.624	.852
KK3	62.50	70.603	.477	.860
KK4	61.87	76.947	.345	.864

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.9 diketahui bahwa dari Ketujuh belas pernyataan penelitian Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua secara rata-rata sudah valid, karena nilai r hitung $> 0,35$. Dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha If item* lebih besar dari 0,50.

4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For social Sciences*) versi 2.5. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi (X1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari data pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 35 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa kedelapan pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $0,761 > 0,50$. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi karyawan berikut ini :

Tabel 4.12 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	27.73	13.168	.593	.709
BO2	27.90	12.438	.663	.692
BO3	27.90	14.921	.336	.760
BO4	26.93	16.340	.436	.746
BO5	27.35	14.010	.535	.722
BO6	27.40	15.490	.311	.764
BO7	27.93	13.926	.458	.737
BO8	26.93	16.202	.472	.743

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa kedelapan pernyataan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua secara rata-rata sudah valid, karena nilai r hitung $> 0,35$. Dan berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha if Item* lebih besar dari 0,50.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa 35 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.14 diketahui bahwa kelima pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* 0,688 $> 0,50$.

Selanjutnya, akan disajikan uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan berikut ini :

Tabel 4.15 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	15.47	6.533	.575	.582
GK2	15.57	7.220	.326	.689
GK3	15.63	6.935	.407	.653
GK4	15.27	6.478	.496	.613
GK5	15.13	7.085	.424	.645

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa kelima pernyataan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua secara rata-rata sudah valid, karena nilai r hitung $> 0,35$. Dan berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha if Item* lebih besar dari 0,50.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel Kesejahteraan Karyawan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 35 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel kesejahteraan karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	4

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari data pada Tabel 4.17 diketahui bahwa keempat pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $0,643 > 0,50$. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel kesejahteraan karyawan berikut ini :

Tabel 4.18 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	12.67	2.989	.485	.532
KK2	12.17	3.735	.343	.634
KK3	12.07	3.356	.521	.500
KK4	11.70	4.631	.425	.608

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO	40	18.00	40.00	31.3750	4.41842
GK	40	17.00	25.00	21.5750	2.39537
KK	40	15.00	20.00	17.4250	1.59948
Valid N (listwise)	40				

Dari data pada Tabel 4.18 diketahui bahwa keempat pernyataan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua secara rata-rata sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,35$. Dan berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha if Item* lebih besar dari 0,50.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan pada Tabel 4.18

Tabel 4.19. ANOVA Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.118	2	20.059	12.441	.000 ^b
	Residual	59.657	37	1.612		
	Total	99.775	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), GK, BO

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 12.441 > F_{tabel} sebesar 3,24 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua.

4.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan, hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 14.20.

Tabel 4.20. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.086	1.105		3.367	.002
	BO	.544	.048	.398	3.533	.000
	GK	.370	.088	.404	3.075	.004

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Tabel 4.22 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikan variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikansi harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa, nilai dari uji t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar

3,533 > 2,026 dan tingkat signifikan sebesar 0,005 > 0,000 sehingga dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka, H_0 diterima dan H_i ditolak. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua.

Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,075 > 2,026 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka, H_0 diterima dan H_i ditolak. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua. Dari dua variabel tersebut yang paling besar pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan adalah Budaya Organisasi yaitu dengan nilai sebesar 3,533 > 2,026.

4.4.3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 2.5.

Dari tabel 4.20 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,086 + 0,544 X_1 + 0,370 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar **1,086** artinya apabila nilai variabel independen Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan bernilai 0, maka kesejahteraan karyawan berada pada nilai 1,086 satuan. Ini menunjukkan nilai dasar kesejahteraan karyawan tanpa dipengaruhi oleh dua variabel tersebut.
2. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar **0,544** Artinya jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan mengalami perubahan sebesar **0,544** dengan asumsi variabel lain (gaya kepemimpinan) dianggap konstan

3. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar **0,370** Artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan mengalami perubahan sebesar **0,370**.

Jadi, dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat lihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Dengan kata lain jika Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua akan meningkat.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui variasi antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua. Koefisien determinan (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan *print output SPSS* versi 2.5 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.21 R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.573	1.149

a. Predictors: (Constant), GK, BO

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,695 Artinya 69,5%. Bahwa Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebesar 69,5% sisanya 35,5%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya sikap pemimpin dan budaya organisasi.

4.4.4. Asumsi Klasik

Uji Normatif

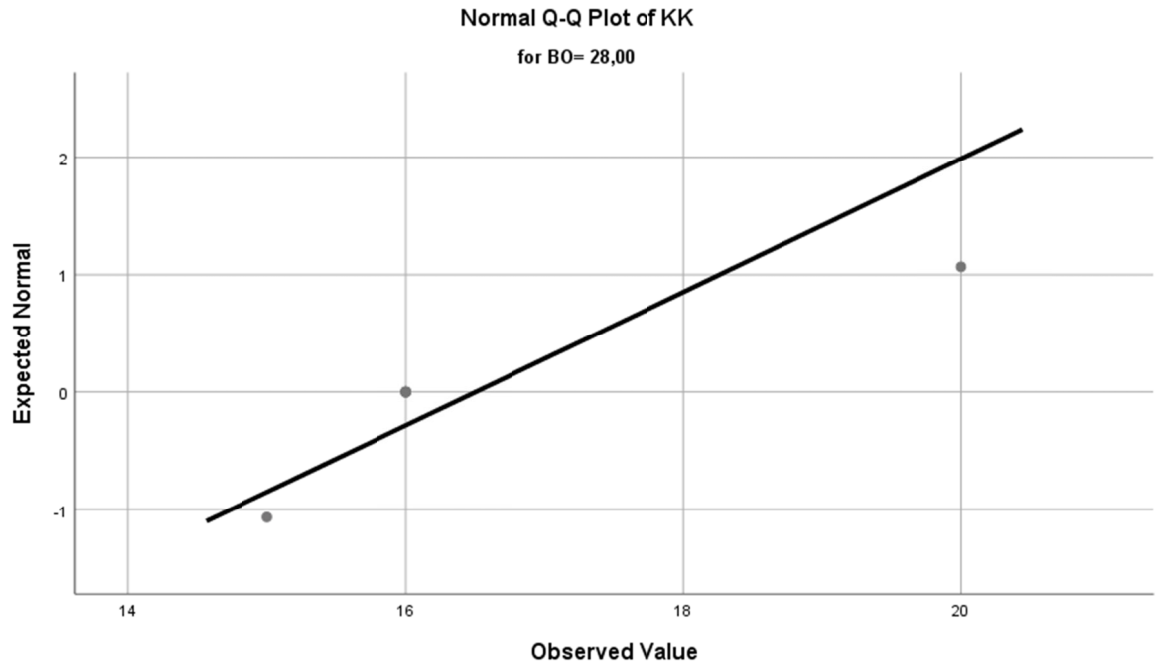
Uji normati dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berdistribusi normal atau secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan, hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 14.21.

Tabel 14.21

Case Processing Summary							
		Valid		Missing		Total	
	BO	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK	18.00	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	23.00	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	24.00	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	26.00	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	28.00	6	100.0%	0	0.0%	6	100.0%
	30.00	9	100.0%	0	0.0%	9	100.0%
	32.00	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	34.00	11	100.0%	0	0.0%	11	100.0%
	36.00	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
	40.00	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh ringkasan deskriptif variabel Budaya Organisasi (BO). Data menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan jawaban yang valid (100%) tanpa adanya data yang hilang (*missing*). Rentang skor yang diperoleh responden berada antara 18 hingga 35.

Dari distribusi tersebut terlihat bahwa skor yang paling banyak muncul adalah 34 dengan 11 responden, disusul oleh skor 30 dengan 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan penilaian responden terhadap budaya organisasi berada pada kategori cukup tinggi.



Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik **Normal Q–Q Plot** pada variabel Budaya Organisasi (BO) menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal. Pola tersebut menandakan bahwa distribusi data relatif mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel Budaya Organisasi (BO) memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, seperti regresi linear berganda, uji t, maupun uji F.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang tinggi atau tidak. Uji ini penting dilakukan karena adanya multikolinearitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi bias, koefisien regresi sulit diinterpretasikan, serta mengurangi keakuratan prediksi model. Oleh karena itu, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini benar-benar berdiri sendiri dan dapat menjelaskan variabel dependen secara independen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.370	1.26978

a. Predictors: (Constant), GP, BO

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,634 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,402 berarti bahwa 40,2% variasi Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,370 memperkuat bahwa model regresi ini cukup layak digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel penelitian.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.118	2	20.059	12.441	.000 ^b
	Residual	59.657	37	1.612		
	Total	99.775	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), GP, BO

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 12,441 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan. Artinya, variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Masyarakat Bumiputera Cabang Lolomatua.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	7.086	2.105		3.367	.002		
	BO	.144	.048	.398	3.033	.004	.937	1.067
	GP	.270	.088	.404	3.075	.004	.937	1.067

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,086. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol, maka Kesejahteraan Karyawan berada pada angka 7,086. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,144 dan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$). Demikian pula, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,270 dan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,937 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,067 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BO	GP
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.517	.05	.92	.26
	3	.006	22.837	.95	.07	.74

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil uji **Collinearity Diagnostics**, diperoleh nilai Condition Index tertinggi sebesar 22,837 yang masih berada di bawah batas toleransi 30. Selain itu, tidak ditemukan adanya dua variabel independen yang memiliki variance proportion tinggi ($> 0,90$) pada dimensi dengan Condition Index yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas yang serius. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua

Dari tabel 4.20 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,544, artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan. Selain itu untuk nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini juga diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,033 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.026 sehingga $3,033 > 2.026$. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua . Penerapan Budaya Organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua dilihat dari kecukupan gaji sangat berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini juga didukung ketepatan pemberian gaji karyawan, jika karyawan mendapat gaji yang cukup dan menerima Komunikasi terbuka maka Budaya Organisasi karyawan akan semakin tinggi, organisasi ini menyediakan asuransi untuk kebutuhan keamanan dan perlindungan karyawan, selain itu pemberian penghargaan juga sangat mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan, pemberian penghargaan tidak selalu dengan materi, pujian juga termasuk didalamnya, perlakuan pimpinan yang memberikan pujian pada karyawan dapat mempengaruhi Budaya Organisasi kerja karyawan, hasil kerja sesama karyawan juga sangat berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan, semakin baik hasil kerja sama karyawan maka semakin baik Kesejahteraan Karyawan baik secara individual maupun kelompok , hubungan kerja atasan dan bawahan yang baik akan mengakibatkan dampak yang baik juga, organisasi ini mengadakan makan bersama satu kali dalam satu bulan guna menjaga hubungan kerja atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik dengan demikian pelaksanaan pekerjaan pun dapat berjalan dengan baik, dengan demikian

karyawan yang memiliki Budaya Organisasi yang tinggi tentunya akan tumbuh dorongan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga keinginan karyawan dapat dipuaskan bersamaan dengan tujuan organisasi dan hal ini sangat berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Secara teori, hasil penelitian ini diperkuat oleh Vierla & Fransiska (2024) secara langsung mengukur kesejahteraan pegawai (along with kinerja), dan menemukan bahwa budaya organisasi yang baik secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Koefisien regresi signifikan dan R^2 tinggi (86,55 %) menyiratkan pengaruh kuat budaya organisasi terhadap keduanya.

4.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua

Dari tabel 4.20 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,370, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan. Selain itu nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini juga diperoleh t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan adalah 3,075 sedangkan nilai t_{tabel} pada alpha 5% $df = 37$ adalah 2,026. Sehingga nilai t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,026. dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua .

Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua memberikan arahan, informasi, instruksi, memberi nasehat dan penilaian kepada karyawan serta memberikan informasi kepada bawahan tentang tujuan dan kebijakan organisasi. Manajer berinteraksi kepada karyawan bukan hanya secara tatap muka atau secara lisan, manajer diorganisasi ini juga berinteraksi kepada bawahan melalui tulisan berbentuk memo untuk mengarahkan karyawan agar menyelesaikan segera suatu pekerjaan tertentu. Organisasi selalu mengadakan pertemuan singkat pimpinan menyampaikan beberapa arahan sebelum melakukan

aktivitas seperti rapat karyawan begitu juga apa bila ada program yang baru untuk dilakukan rapat untuk mendorong karyawan lebih bertanggungjawab tentang tugas dan tanggung jawab. Organisasi juga mewajibkan karyawan menyampaikan laporan periodik, penjelasan, gagasan sebagai umpan balik dari karyawan itu sendiri sebagai data atau informasi bagi pimpinan organisasi, hal ini merupakan Gaya Kepemimpinan dari bawah ke atas.

Gaya Kepemimpinan horizontal sering terjadi pada organisasi ini dimana sesama karyawan selalu berkoordinasi pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan tugas mereka saling tukar gagasan untuk solusi yang terbaik dalam masalah atau hambatan yang timbul dalam tugas. Selain itu organisasi mengadakan rapat sekali dalam tiga bulan dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menyampaikan saran atau ide, hambatan-hambatan yang di temui dalam tugas untuk dibahas bersama serta mengevaluasi setiap tugas yang telah dilaksanakan oleh karyawan dalam organisasi.

Secara teori, diperkuat oleh temuan **Winata, R., & Ie, M. (2024)**. Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis, 2(1), Februari 2024. yang membuktikan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 12,441 > F_{tabel} sebesar 3,24, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua.

Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua selalu melibatkan para manajer dan bawahan dalam kegiatan diorganisasi terutama mengenai koordinasi tugas dan tanggung jawab baik yang berkaitan dengan arahan dari atasan, perintah dari atasan, mendiskusikan tugas antara atasan dengan bawahan, informasi kemajuan pekerjaan dari bawahan, ide-ide dari bawahan, koordinasi antar pegawai yang berpengaruh terhadap peningkatan Kesejahteraan Karyawan. Setiap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera Cabang Lolomatua wajibkan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas standart yang telah ditetapkan organisasi , selain itu karyawan juga dituntut untuk memiliki inisiatif sendiri dalam hal mengerjakan pekerjaan mereka. Agar mereka dapat bekerja dengan baik. Kepala Cabang koperasi simpan pinjam masyarakat bumi putera cabang lolomatua selalu menghimbau seluruh karyawan agar dapat mengerjakan tugas tugas yang dibebankan atasan dapat diselesaikan tepat waktu.

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan, Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,544 artinya apabila Budaya Organisasi naik sebesar 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan naik sebesar 0,544 begitu juga sebaliknya apabila Budaya Organisasi turun sebesar 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan turun sebesar 0,544. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,370 artinya apabila Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan naik sebesar 0,370 begitu juga sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan turun 1% maka Kesejahteraan Karyawan akan turun sebesar 0,370.

Hasil ini mendukung teori sistem organisasi, di mana organisasi dipandang sebagai sistem sosial yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait. Budaya organisasi memberikan nilai dan norma yang mengarahkan perilaku, sementara kepemimpinan mengatur dinamika operasional dan motivasi individu. Ketika keduanya berjalan secara selaras, maka hasilnya adalah lingkungan kerja yang sehat dan menyejahterakan.

Secara kuantitatif, budaya organisasi memiliki pengaruh relatif lebih besar dibanding gaya kepemimpinan, dengan koefisien sebesar 0,544 berbanding 0,370. Namun, secara keseluruhan keduanya saling melengkapi dan memperkuat.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Sutrisno, E. (2019). Budaya organisasi dan implikasinya terhadap kepuasan serta kesejahteraan kerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan kerja, terutama dalam organisasi yang berorientasi sosial seperti koperasi.

4.5.4. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

Berikut hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua.

Hasil penelitian dari Sutrisno (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja karyawan di sektor koperasi. Kesamaan terlihat pada pentingnya nilai bersama dan komunikasi terbuka sebagai faktor dominan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Handoko (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kesejahteraan kerja melalui peningkatan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Namun, penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil dari Wahyuni (2020), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di sektor manufaktur. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda antara sektor koperasi dan industri.

Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi yang berbeda serta budaya lokal di Kabupaten Nias Selatan yang mungkin lebih menekankan

pada aspek kolektivitas dan keterlibatan pegawai, sehingga budaya organisasi memiliki peranan penting. Dari sisi teori, hasil penelitian ini mendukung pendekatan *Human Relations* yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan kondisi psikologis dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan. Selain itu, teori *Organizational Culture* oleh Edgar Schein menekankan bahwa nilai, norma, dan praktik budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil penelitian ini antara lain konteks organisasi koperasi yang memiliki struktur kepemimpinan dan budaya yang khas, tingkat pendidikan karyawan yang didominasi lulusan SMA, serta keterbatasan sumber daya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan gaya kepemimpinan.

4.5.5. Implikasi Temuan Penelitian

Hasil penelitian memberikan kontribusi penting baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan variabel kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, hal ini memberikan kontribusi terhadap penguatan teori budaya organisasi dan kepemimpinan dalam konteks organisasi koperasi, khususnya dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kesejahteraan kerja

Secara praktis, temuan ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang inklusif dan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, suportif, dan adil. Implementasi ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kebijakan pengembangan SDM di koperasi dapat dirancang dengan memasukkan pelatihan kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja yang mendukung inovasi dan keterlibatan karyawan. Temuan ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang fokus pada peningkatan nilai budaya kerja dan pelatihan kepemimpinan yang berorientasi kesejahteraan. Selain itu, Manajerial, Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi koperasi perlu berfokus tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada pengelolaan hubungan antar karyawan dan kesejahteraan jangka panjang.

4.5.7. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. **Jumlah Responden Terbatas:** Penelitian hanya dilakukan pada satu cabang koperasi dengan jumlah responden yang relatif kecil ($N = 35$), sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh organisasi koperasi lainnya.
2. **Instrumen Tertutup:** Instrumen menggunakan skala Likert dengan jawaban tertutup, sehingga tidak menggali secara mendalam opini subjektif atau nuansa pengalaman karyawan.
3. **Variabel Terbatas:** Penelitian hanya memfokuskan pada dua variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan), padahal kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja, dan hubungan interpersonal.