

Pengembangan Kesehatan; 2018.

World Health Organization. (2021). WHO Global Anaemia Estimates, 2021 Edition.

B, Hamzah, Hairil Akbar, Ake Royke Calvin Langingi, and St. Rahmawati Hamzah. 2021. "Analisis Hubungan Pola Makan Dengan Kejadian Hipertensi Pada Lansia." *Journal Health & Science : Gorontalo Journal Health and Science Community* 5(1): 194-201. doi:10.35971/gojhes.v5i1.10039.

Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. 2023. "Anemia Pada Remaja : Menjaga Kesehatan Generasi Muda."

Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. 2023. "Gizi Seimbang Pada Remaja." Kemenkes.

Gitawati, Fera. 2023. "HUBUNGAN POLA MAKAN DAN STATUS GIZI DENGAN KEJADIAN ANEMIA PADA REMAJA PUTRI DI SMK NEGERI 1 CAMPAKA KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2023." : 1-23.

Ilham, Muhammad Arifin, Nurul Islamy, Syahrul Hamidi, and Ratna Dewi Puspita Sari. 2022. "Gangguan Siklus Menstruasi Pada Remaja : Literature Review." *Jurnal Penelitian Perawat Profesional* 5(1): 185-92.

Kemenkes. 2023. "Mengenal Gejala Anemia Pada Remaja."

Kemenkes. 2024. "Apa Itu Dismenorea Pada Menstruasi."

PENGARUH LEADERSHIP BEHAVIOR TERHADAP JOB SATISFACTION PADA INSTITUSI PENDIDIKAN KESEHATAN SWASTA

**Ningsih¹, Anggraeni Pratama Indrianto², Ikhsan Nurahman³,
Umi Narimawati⁴, Masruroh⁵.**

Program Studi Manajemen, Universitas Yarsi Pratama¹

email : ningsih@yarsipratama.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Yarsi Pratama²

email : anggraeni@yarsipratama.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Yarsi Pratama³

email : ikhsan@yarsipratama.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Yarsi Pratama⁴

email :-

Program Studi Manajemen, Universitas Yarsi Pratama⁵

Abstrak

Pendidikan kesehatan bertujuan untuk menunjang kesejahteraan masyarakat melalui peran strategis dalam menyiapkan tenaga kerja terampil di bidang pelayanan kesehatan. Tujuan yang diharapkan tidak hanya menghasilkan lulusan yang memenuhi standar akademik, tetapi juga memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, baik dalam lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, baik dalam lingkup institusi maupun masyarakat luas. Untuk mencapai hasil yang optimal, dibutuhkan individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di STIKES YATSI, budaya organisasi diharapkan dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, salah satunya melalui perilaku kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan bimbingan terhadap pelaksanaan tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan? (2) apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja? (3) apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan pengujian hipotesis. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan segala likert. Sampel penelitian adalah pegawai STIKES YATSI. Data dianalisis menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0

Kata kunci : perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pendidikan kesehatan.

Abstract

Health education aims to support public welfare through its strategic role in preparing skilled professionals in the field of healthcare services. The expected goal is not only to produce graduates who meet academic standards but also to ensure their quality aligns with the needs of the labor market, both within institutions and in the broader community. To achieve optimal outcomes, individuals with high work motivation are essential. At STIKES YATSI, organizational culture is expected to encourage employee job satisfaction, one of which is through leadership behavior that can provide direction and guidance in task implementation.

This study aims to examine the relationship between organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction. The research questions addressed in this study are: (1) Does organizational culture have a positive and significant effect on leadership behavior? (2) Does organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction? (3) Does leadership behavior have a positive and significant effect on job satisfaction?

The research employs a quantitative approach with a cross-sectional design and hypothesis testing. Data were collected using a questionnaire measured by a Likert scale. The sample for this study consisted of employees at STIKES YATSI. The data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 3.0 software.

Keywords: health education, organizational culture, leadership behavior, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Leadership Behavior adalah suatu konsep yang utama mengarah pada kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi. Dari aspek perilaku, *leadership Behavior* sangat penting yang mempunyai konsep yang dibuat oleh studi kepemimpinan adalah hubungan dan berorientasi pada tugas (Quan, 2020). Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas atau struktur pemrakarsa adalah sebuah mana bagaimana seorang supervisor menentukan pemenuhan tujuan, yang diarahkan pada hasilnya, didasarkan pada prosedur atau aturan, mempertahankan kinerja dan meminta pertanggung jawaban karyawan (Quan, 2020).

Perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Secara umum, perilaku kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan interpersonal (Quan, 2020). Pemimpin yang berorientasi pada tugas berfokus pada pencapaian tujuan dengan menegakkan aturan, prosedur, dan menjaga kinerja karyawan. Sebaliknya, perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan menitik beratkan pada pengembangan hubungan pribadi dengan karyawan melalui dukungan, komunikasi, dan perhatian yang meningkatkan kepercayaan serta rasa hormat (Homrurg, 2008).

Dalam era revolusi industri 4.0, perguruan tinggi menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan, strategi manajemen, dan perkembangan teknologi yang cepat. Keberhasilan perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk kemampuan mengelola sumber daya manusia secara profesional. STIKES YATSI sebagai institusi pendidikan tinggi swasta yang berfokus pada bidang kesehatan didirikan untuk mengabdikan pada kesejahteraan bangsa dan menyiapkan tenaga terampil di bidang pelayanan kesehatan. Sejak berdiri pada tahun 2006, STIKES YATSI telah menyelenggarakan beberapa program studi yang berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, STIKES YATSI menghadapi tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya agar tetap produktif dan harmonis dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang diterapkan di STIKES YATSI, yang bersifat birokrasi dengan sistem sentralisasi dan prosedur operasi standar (SOP), diharapkan mampu mendorong motivasi dan inovasi kerja karyawan. Namun, proses pengambilan keputusan yang lambat dan birokrasi yang kaku kadang-kadang menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja untuk menentukan sistem yang paling tepat bagi organisasi.

Perilaku kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yang cukup lambat karena harus melalui rapat yang berkali-kali dan adanya kebijakan pemerintah yang berubah-ubah, hal ini menyebabkan menyebabkan lepasnya peluang yang ada sistem birokrasi didasarkan sangat menghambat perkembangan di STIKES YATSI, sehingga perlu ada kajian kembali terhadap *organisasion culture*, terhadap *leadership behavior* dan *job satisfaction* karyawan untuk menentukan sistem yang tepat bagi organisasi.

Dari penjelasan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leadership behavior*?
- b. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leadership behavior* melalui *job satisfaction* ?
- c.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisa apakah pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap *leadership behavior*.

b. Menganalisa apakah ada pengaruh positif dan signifikan leadership behavior terhadap job satisfaction.

Tinjauan pustaka ini adalah :

Kepemimpinan merupakan seni menyampaikan visi organisasi secara jelas serta mendorong pemberdayaan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mgbere(2009), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk berkolaborasi dengan tim guna meraih tujuan organisasi. Cuang dan Swierczek (2008) mengidentifikasi bahwa kompetensi kepemimpinan meliputi beberapa aspek utama, yaitu kemampuan bekerja sama, memimpin, menyelesaikan konflik, mengolah informasi, mengambil keputusan dalam situasi tidak terstruktur, mengelola sumber daya, berjiwa wirausaha, serta melakukan refleksi diri.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada pengaruh pemimpin terhadap para pengikutnya. Dalam konteks ini, pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya, kagum, loyalitas, dan hormat dari karyawan (Linden, 2014). Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi, baik dengan cara mendukung, melibatkan, maupun menargetkan pencapaian. Pemimpin karismatik memiliki kemampuan khusus untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahannya melalui nilai moral dan ideologi (Fry, Conger, Konungo, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh FA Italiani (2018), antara lain:

1. Penghargaan Kontingen (contingent reward) yaitu merupakan proses koordinasi antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Manajemen aktif yaitu mewakili perilaku kepemimpinan yang fokus pada pengawasan dan pengendalian atas kinerja karyawan secara terus-menerus.
3. Manajemen pasif yaitu pemimpin bertindak memperingatkan atau sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Marsam (2020), terdapat beberapa macam bentuk perilaku kepemimpinan, di antaranya melalui empat sistem dalam model Likert:

1. Sistem otoriter eksploitatif, di mana pemimpin memberi perintah mutlak tanpa pertimbangan karyawan.
2. Sistem otoriter baik hati (Benevolent Authoritative), dimana pimpinan memberikan intruksi namun masih kurang dalam menerima masukan dari karyawan.
3. Sistem konsultatif yaitu yang memungkinkan pimpinan mempertimbangkan pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan, memberi kepercayaan, serta menggunakan sanksi sebagai alat motivasi.
4. Sistem partisipatif yaitu yang menekankan pada keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, dan penghargaan atas dedikasi mereka sebagai bentuk penghormatan dari organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya penelitian dari (Quan, et, al, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Leadership Behavior* dan *job satisfaction*. Rancangan penelitian yang digunakan *testing hypothesis* (uji hipotesa) yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian kebenarannya

harus diuji secara empiris, dan harus menyatakan bertautan antara dua variabel atau lebih. (Nazir, 1998 : 182).

Berikut adalah dari enam pertanyaan yang mengukur *leadership behavior* berdasarkan Conger & Kanungo (2015), menggunakan skala likert 1-5 :

1. Saya merasa peka terhadap lingkungan, dapat mengenali peluang dan kendala
2. Saya peka terhadap kebutuhan pribadi dan menjadi pengikut dalam kepedulian dengan rasa suka dan hormat
3. Saya menentang perbedaan pandangan dan melakukan tindakan pemutusan hubungan tetapi dengan alasan dapat diterima.
4. Visi, ide dan tujuan perusahaan menginspirasi saya dalam melaksanakan ide dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
5. Saya berperilaku tidak sesuai dengan norma dan tindakan yang dapat mengecewakan pihak lain.
6. Saya berperilaku tidak sesuai dengan norma dan tindakan yang dapat mengecewakan pihak lain

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan STIKES YATSI yang berlokasi di Tangerang, dengan total sebanyak 130 yang tersebar di tiga program studi serta beberapa divis lainnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus tertentu (Hermawan & Robert 2014), dan jumlah sampel ditemukan melalui perhitungan khusus yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan (*error*) 5%

Berdasarkan rumus diatas sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{130}{1+ 130 (5\%)^2} = 92,8 = 93 \text{ Responden}$$

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi mengenai jumlah karyawan STIKES YATSI. Kuesioner atau angket merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk dijawab oleh responden (Arikunto, 2013). Penggunaan kuesioner bertujuan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini. Menurut Hermawan dan Robert (2014), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden.

Data yang dikumpulkan berasal dari responden yang merupakan karyawan STIKES YATSI di Tangerang. Tujuannya adalah untuk mendapatkan jawaban atas sejumlah pernyataan yang dirancang guna memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner ini memuat pertanyaan mengenai profil responden serta aktivitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang mencakup topik-topik seperti budaya organisasi (organizational culture), perilaku kepemimpinan (leadership behaviour), dan kepuasan kerja (job satisfaction).

Kuesioner yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, dan harus dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2012), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain atau melalui dokumen yang telah ada sebelumnya.

Adapun hasil uji validasi yaitu beriku ini :

Tabel 1.1

Hasil Uji Validitas variabel *Leadership Behaviour*

	Pertanyaan	Factor Loading	Minimu Factor Loading	Keputusan
	Saya merasa peka terhadap lingkungan, dapat mengidentifikasi peluang dan kendala	0,319438	0,5	Tidak <i>valid</i>
	Saya peka terhadap kebutuhan pribadi dan menjadi pengikut yang peduli kepedulian dengan rasa suka hormat	0,64368	0,5	<i>valid</i>
	Saya menentang perubahan pandangan dan melakukan tindakan pemutusan hubungan tetapi dengan alasan diterima	0,644407	0,5	<i>valid</i>
	Visi, ide dan tujuan perusahaan menginspirasi saya dan saya melaksanakan ide dan mencapai tujuan perusahaan	0,2725	0,5	Tidak <i>valid</i>
	Saya berperilaku tidak sesuai dengan norma dan tindakan dapat mengecewakan pihak lain	-0,455145	0,5	Tidak <i>valid</i>
	Saya siap menanggung resiko mengorbankan diri untuk perusahaan	-0,682289	0,5	Tidak <i>valid</i>

Sumber: data SEM-PLS Versi 3.0

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengolahan statistik deskriptif. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan mengumpulkan, meringkas, menyajikan dan mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Data yang disajikan dalam statistika deskriptif biasanya dalam bentuk: Ukuran pemusatan data, seperti

mean, median dan modus. Ukuran penyebaran data, seperti standar deviasi dan varians. Ukuran bentuk data, yaitu kesimetrian bentuk dan keruncingan suatu distribusi. Tabel dan grafik, seperti histograms, pie dan bar (Nisfiannoor, 2013).

Tabel 1.2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Stand Deviasi
<i>Organizational C</i>	130	3.00	5.00	4.4885	0.52261
<i>Leadership Beha</i>	130	2.00	5.00	4.3538	0.60504
<i>Job Satisfaction</i>	130	2.00	5.00	4.3923	0.56026

N = Jumlah sampel

Tabel diatas menunjukkan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean dan nilai standar deviasi. Nilai mean menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, sedangkan standar deviasi menggambarkan besarnya penyimpangan terhadap rata-rata pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Pada variabel *Leadership Behaviour*, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,3538, dengan nilai minimum 2 dan maksimum 5. Penilaian ini berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang menggunakan skala Likert, di mana angka 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan angka 5 menunjukkan "sangat setuju". Nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pernyataan bahwa pemimpin yang peka terhadap kebutuhan pribadi serta menunjukkan kepedulian dan rasa hormat dianggap penting.

Hal ini mencerminkan bahwa karyawan STIKES YATSI, yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan, memiliki tingkat empati yang tinggi serta perhatian terhadap kebutuhan pribadi sesama rekan kerja. Budaya kerja di lingkungan STIKES YATSI yang memandang rekan kerja sebagai bagian dari keluarga turut memperkuat nilai-nilai kepedulian dan saling menghormati. Adapun standar deviasi sebesar 0,60504 menunjukkan adanya variasi jawaban responden terhadap rata-rata nilai yang diberikan.

Tabel 1.3
Statistik Deskriptif Variabel *Leadership Behaviour*

Kode	Pernyataan	Mean	Stand Deviasi
LB2	Saya peka terhadap kebutu pribadi dan menjadi pengiku dalam kepedulian dengan ra suka dan hormat	4.38	0.675
LB3	Saya menentang perbedaan pandangan dan melakukan tindakan pemutusan hubung tetapi dengan alasan dapat diterima	4.32	0.696

Sumber: SEM-PLS Versi 3.0

Berdasarkan Tabel 9, pernyataan mengenai *Leadership Behaviour* yang memperoleh persepsi tertinggi dari responden adalah pernyataan nomor 2, yaitu "Saya peka terhadap kebutuhan pribadi dan menjadi pengikut dalam kepedulian dengan rasa suka dan hormat", dengan rata-rata skor sebesar 4,38. Sebaliknya, pernyataan yang mendapat skor rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 3, yakni "Saya menentang perbedaan pandangan dan melakukan tindakan pemutusan hubungan tetapi dengan alasan yang dapat diterima", dengan nilai rata-rata sebesar 4,32.

Hasil dari uji reabilitas yaitu Uji Reliabilitas dilakukan dengan pengukuran jika pengukuran diulang lebih dari dua kali maka realibilitas data menggunakan sistem uji *Interitem Consistency Reliability* sebagai acuannya adalah *Cronbach's coefficient alpha* sebagai koefisien reliabilitas, *Cronbach's alpha* yaitu koefisien reliabilitas dan mempunyai korelasi positif. Dasar pengambilan keputusan jika $(\alpha) < 0,6$ maka questioner (tidak *reliable*). (Sekan, 2016).

Selain dengan *Cronbach's alpha* penilaian reliabilitas juga dilakukan dengan *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Composite Reliability (CR)*. Untuk reliabilitas, nilai AVE lebih tinggi dari 0.5, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* lebih tinggi dari 0.7.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1.4

Nilai R² Variabel Dependen

Variabel	R Square
<i>Leadership Behaviour</i>	0.009828
<i>Job satisfaction</i>	0.056795

Sumber : SEM PLS Versi 3,0

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel *Leadership Behaviour* adalah sebesar 0,0098. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,98% variasi dalam *Leadership Behaviour* dapat dijelaskan oleh konstruk *Organisational Culture*, sementara sisanya, yaitu 99,02%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Adapun untuk variabel *Job Satisfaction*, nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,0568. Ini berarti bahwa 5,68% variasi dalam *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh konstruk yang digunakan dalam penelitian, sedangkan 94,32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Jika nilai t-statistic lebih dari nilai t-tabel, maka hipotesis adalah signifikan secara statistic. Dengan menggunakan uji satu arah dan tingkat signifikan sebesar 5%, maka nilai t- table adalah 1.65. Dari nilai t-statistic pada Tabel 16 terlihat bahwa dari tiga hubungan, terdapat satu nilai t-statistic yang lebih dari 1.65 atau ada satu hubungan yang signifikan pada $\alpha = 0.05$. Sementara dua hubungan sisanya tidak signifikan.

Tabel 1.5

Estimasi nilai koefisien model

	Koefisi	Stand Error	T Statistics	Kesimpulan
Organal Cu > LB	-0.0991	0.139	0.712609	Tidak Signifikan
LB ->	-0.2008	0.1107	1.813604	Signifikan $\alpha = 0.05$
Organal Cu > JS	0.10994	0.117	0.938159	Tidak Signifikan

Sumber : SEM PLS Versi 3,0

Berdasarkan tabel 1.5 didapat hasil:

Pengaruh antara *Leadership Behaviour* terhadap *Job Satisfaction* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,200821 dengan *standard error* sebesar 0,11073. Nilai statistik t yang diperoleh adalah 1,813604. Dengan demikian, hubungan antara *Leadership Behaviour* dan *Job Satisfaction* dinyatakan signifikan pada tingkat signifikansi (α) 5%.

Tabel 1.6
Uji Hipotesis dengan PLS

Pengaruh Antar Variabel		Coeffi	T	T	Kesimpulan
<i>Organizati Culture</i>	<i>Leader Behavi</i>	-0.099	0.7	<	H ₁ Tidak didukung
<i>Leadershi Behaviour</i>	<i>Job Satisfa</i>	-0.200	0.9	<	H ₂ didukung
<i>Organizati Culture</i>	<i>Job Satisfa</i>	0.1099	1.8	<	H ₃ Tidak didukung

Sumber : SEM PLS Versi 3,0

Hasil Pengujian Hipotesis:

Leadership Behaviour tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai koefisien (β) = -0,2008 dan nilai T Statistic = 1,8136, yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96. Karena $T < 1,96$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti hipotesis ketiga tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Leadership Behaviour terhadap Job Satisfaction. Oleh karena itu, peningkatan dalam Leadership Behaviour belum tentu diikuti oleh peningkatan Job Satisfaction, begitu pula sebaliknya, penurunan dalam Leadership Behaviour tidak secara otomatis menyebabkan penurunan Job Satisfaction.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengujian hipotesis tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya. Budaya organisasi yang diharapkan mampu memperkuat kohesi kelompok seharusnya dapat mendorong peningkatan efektivitas perilaku kepemimpinan di antara manajer dan karyawan. Dengan kata lain, *Organizational Culture* diharapkan dapat memperkuat pengaruh *Leadership Behaviour* (Quan et al., 2020). Penelitian oleh Jabeen et al. (2018) juga menunjukkan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan *Leadership Behaviour*. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan dari Quan et al. (2020) dan Jabeen et al. (2018).

Sebaliknya, Tran (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa beberapa dimensi dari *Organizational Culture* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *Leadership Behaviour*.

Sementara itu, *Leadership Behaviour* diketahui memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Job Satisfaction*, di mana tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat apabila kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. Hal ini dapat dimengerti mengingat *Job Satisfaction* berperan penting dalam mendukung upaya perusahaan untuk meningkatkan pendapatan serta loyalitas karyawan (Martins, 2017). Jabeen & Iskovac (2018) juga menemukan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan *Leadership Behaviour* dan *Job Satisfaction*. Selaras dengan penelitian ini, Tran (2019) mengemukakan bahwa beberapa aspek dari *Leadership Behaviour* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Budaya organisasi di STIKES YATSI perlu ditinjau kembali, khususnya dalam hal sistem kerja dan koordinasi antar karyawan, agar lebih selaras dengan gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka kepuasan kerja pun berpotensi meningkat. Perubahan budaya organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja, mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi.

Karyawan di STIKES YATSI menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi terhadap pernyataan bahwa mereka bersedia bekerja lebih keras demi kemajuan institusi. Hal ini tidak terlepas dari tuntutan dunia pendidikan yang mengharuskan kinerja yang sesuai dengan kebijakan dan regulasi pemerintah. Sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, mereka dituntut memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan. Meskipun mayoritas karyawan adalah perempuan, mereka tetap menunjukkan etos kerja tinggi karena masing-masing memiliki tanggung jawab baik secara struktural maupun fungsional.

Dalam konteks ini, perilaku kepemimpinan (*leadership behaviour*) perlu dijaga dan terus ditingkatkan, terutama dalam hal pelayanan terhadap mahasiswa sebagai pelanggan utama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong terciptanya rasa puas terhadap pekerjaan, serta memungkinkan tercapainya hasil kerja yang optimal.

4. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di STIKES YATSI memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas perilaku kepemimpinan (*leadership behaviour*). Gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan pribadi karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun sebagian besar karyawan adalah perempuan, mereka menunjukkan dedikasi tinggi dan bersedia bekerja keras sesuai dengan tuntutan dan standar yang berlaku di dunia pendidikan.

Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh *leadership behaviour* terhadap *job satisfaction* belum tentu selalu positif dan signifikan, sehingga perlu adanya peningkatan dan pengelolaan yang lebih baik dalam gaya kepemimpinan. Perubahan budaya organisasi yang mendukung kohesi dan koordinasi diharapkan dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, pengelolaan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan budaya organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan kepuasan maksimal bagi karyawan di STIKES YATSI.

Saran

Peningkatan Gaya Kepemimpinan: STIKES YATSI disarankan untuk terus mengembangkan dan memperbaiki gaya kepemimpinan yang lebih responsif dan empatik terhadap kebutuhan pribadi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

Evaluasi dan Penguatan Budaya Organisasi: Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi untuk memastikan sistem kerja dan koordinasi antar karyawan berjalan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Pelatihan dan Pengembangan SDM: Menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada kemampuan interpersonal dan manajerial agar kepemimpinan yang diterapkan dapat lebih optimal.

Fokus pada Kepuasan Karyawan: Manajemen perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan di lingkungan STIKES YATSI.

Penelitian Lanjutan: Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan, serta menggunakan metode atau sampel yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Hermawan, A., & Robert, F. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Jabeen, F., & Iskovac, M. (2018). The impact of organizational culture on leadership behavior and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 10(2), 112-126.
- Martins, R. (2017). Employee job satisfaction and its impact on organizational performance. *International Journal of Business Management*, 5(4), 23-35.
- Quan, T., Nguyen, L., & Tran, H. (2020). Organizational culture and leadership effectiveness: A review. *Asian Journal of Business and Management*, 8(1), 45-58.
- Sekan, S. (2016). *Analisis reliabilitas dan validitas instrumen penelitian*. Universitas Terbuka Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tran, T. (2019). The relationship between organizational culture and leadership behaviour: Evidence from Vietnam. *Management Science Letters*, 9(8), 1207-1214.