

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
PENGRAJIN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN
UMKM DESA WISATA JARUM BAYAT KABUPATEN KLATEN**

DANI CHANDRA

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : <http://dinus.ac.id/>
Email : 211201102245@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the leadership style (X_1), organizational culture (X_2) working motivation (X_3) and working environment (X_4) toward the worker satisfaction (Y_1) and their impact toward the SMES Batik craftsmen performance (Y_2) in a tourist village, Jarum Bayat, Klaten Regency. The data is collected from questionnaires which were distributed to 124 SMES Batik craft workers in a tourist village, Jarum Bayat, Klaten Regency. It is then analyzed using Structural Equation Modelling (SEM). This research shows interesting results. There are variables that have positive and significant influence i.e. the working environment toward worker satisfaction and type of leadership, working motivation, working environment toward the craftsmen performance and worker satisfaction toward the craftsmen performance. On the other hand, there are variables that do not have positive and significant influence i.e. leadership style, organizational culture, working motivation toward worker satisfaction and organizational culture toward the craftsmen performance.

Keyword : SMES, BATIK, SEM, WORKER SATISFACTION, CRAFTSMEN PERFORMANCE

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan diuntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusi (Sukmawati, 2008). Dalam memajukan sebuah perusahaan peran sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh, sehingga kinerja

karyawan yang berkualitas sangat di butuhkan oleh sebuah perusahaan demi menunjang kualitas perusahaan itu sendiri (Sukmawati, 2008).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Suntoro dalam Pabundu, 2006), sedangkan menurut Flippo (2003), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan proses pemberian motif atau penggerak, bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 2001)

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Harvey dan Brown (1996), dalam Cahyono (2005), perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance.

Mathis dan Jackson (2006:98), menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahapan yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
3. Pengaruh motifasi kerja terhadap kepuasan pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
7. Pengaruh motifasi kerja terhadap kinerja n pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
8. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengrajin di UMKM Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
9. Pengaruh kepuasan pengrajin terhadap kinerja pengrajin di

UMKM Batik Desa Wisata Jarum
Bayat Kabupaten Klaten.

LANDASAN TEORI

UMKM

Dalam pengembangan ekonomi nasional di Indonesia, yang menjadi prioritas yaitu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM menjadi tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan untuk mengurangi masalah kemiskinan dan pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional (Munizu, 2010).

UMKM merupakan penopang perekonomian bangsa. Melalui kewirausahaan UMKM berperan sangat penting dalam menekan angka pengangguran, menyediakan lapangan kerja, mengurangi angka kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan dan membangun karakter bangsa (Munizu, 2010).

Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerjayang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan

kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011:148), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000).

Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini

bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, 1996, dalam Cahyono 2005).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik. Mereka akan merasa lebih senang dan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Arum 2012).

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Waridin & Masrukhin (2006), berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator, dan integrator.

Gaya kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2011:155), pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut, pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya.

Motivasi

Menurut Daft (2003), karyawan yang tidak termotivasi melakukan kerja yang minimum, mengakibatkan kualitas produk menurun dan perusahaan kehilangan kekuatan kompetitif. Salah satu rahasia sukses di bisnis berskala kecil dan menengah adalah, adanya karyawan yang termotivasi dan antusias.

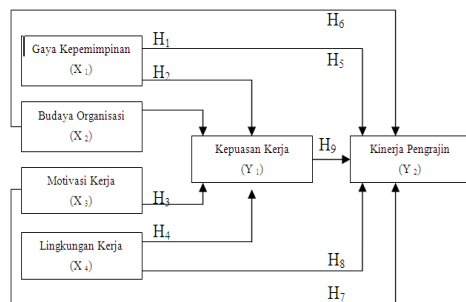
Menurut Daft (2003), motivasi mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Untuk memenuhi kebutuhan motivasi Daft (2003), mengemukakan bahwa pada suatu tingkat perilaku karyawan berhasil, karyawan akan merasa dihargai dengan pengertian bahwa perilakunya dapat di terima dan digunakan kembali di masa datang.

Hipotesis

- H₁ :Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂ :Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ :Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄ :Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- Kepuasan Kerja.
- H₅ :Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.
- H₆ :Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.
- H₇ :Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.
- H₈ :Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.
- H₉ :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengrajin.

Krangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (Variabel Endogen) yaitu variable motivasi kerja, variable gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi, dan variable lingkungan kerja; variabel antara (variabel Intervening) yaitu variable kepuasan kerja pengrajin; dan variabel terikat (variable eksogen) yaitu kinerja pengrajin. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Indriyantoro

dan Supomo (1999) dalam Yasa, 2006:29).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengraji batik di desa wisata jarum bayat kabupaten klaten sejumlah 180 orang pengrajin.

Pengambilan sampel akan menggunakan metode *Proporsional Random Sampling* yaitu Merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan dengan memperhatikan strata dari populasi tersebut (Ghozali, 2009). Teknik dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin (Sanusi, 2009, 178), yaitu: $n = N : (1 + (N \times \alpha^2))$. Keterangan dari rumus tersebut adalah, n = Sampel, N = Populasi, α = Tingkat kesalahan (Dalam penelitian ini “ α ” ditetapkan sebesar 5%). Sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 124 orang pengrajin.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Gaya Kepemimpinan (X₁)

Menurut Ardana dkk (2011: 181) gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Menurut Astuti (2008), gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut: 1. Komunikasi antara pemilik usaha dengan pengrajin batik, 2. Menciptakan suasana saling percaya, 3. Memiliki sikap bersahabat, 4. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan, 5.

Perhatian pada kesejahteraan pengrajin batik.

Budaya Organisasi (X₂)

Menurut Waridin dan Masrukhin (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Denison dan Misra (1995) Indikator-indikator budaya organisasi, yaitu: 1. Pemilik usaha menginformasikan target pendapatan usaha, 2. Kemampuan untuk belajar dari masalah, 3. Keterlibatan dalam pengembangan umkm batik, 4. Mempertahankan desain utama dari produk, 5. Komunikasi yang baik antara pengrajin umkm batik.

Motivasi Kerja (X₃)

Menurut Daft (2003), Karyawan yang tidak termotivasi melakukan kerja yang minimum, mengakibatkan kualitas produk menurun dan perusahaan kehilangan kekuatan kompetitif. Variabel motivasi kerja ini diukur menggunakan teori Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam Dhermawan (2012), yaitu: 1. Pengakuan., 2. Perhatian pada keluarga, 3. Memiliki semangat kerja, 4. Memiliki komitmen kerja, 5. Pekerja keras.

Lingkungan Kerja (X₄)

Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Wulan (2011:22) dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1. Penerangan, 2. Ruang gerak, 3. Kebersihan, 4. Kerja sama antar pengrajin, 5. Kelancaran komunikasi antara pengrajin.

Kepuasan Kerja (Y₁)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:98) kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahapan yang di amati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Luthans (2005:212) dan Wahyuningsih (2007) dalam Sena (2011), yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3. Penghargaan, 4. Rekan kerja, 5. Kesempatan kenaikan upah.

Kinerja Pengrajin (Y₂)

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk mengukur kinerja pengrajin menurut Mathis & Jackson (2001), yaitu: 1. Kuantitas dari hasil, 2. Kualitas dari hasil, 3. Ketepatan waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerja sama.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat dalam kuisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

Metode Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan oleh peneliti menggunakan metode survei dan pemberian kuesioner, yaitu dengan peneliti datang langsung ke lokasi pengrajin batik dengan membawa lembar kuesioner yang akan di berikan pada pengrajin batik serta di dampingi oleh peneliti saat mengisi kuesioner

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas konvergen dapat digunakan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya, dengan melihat bahwa setiap indikator memiliki *critical rasio* yang lebih besar dua kali *standar errornya* (Ghozali,2005). Dan uji reliabilitas dapat di uji dengan dua cara yang dapat digunakan yakni *construct reliability* dan *variance extracted*. Untuk *construct reliability* nilai *cut-off* yang disyaratkan $\geq 0,70$ sedangkan untuk *variance extracted* nilai *cut-off* yang disyaratkan $\geq 0,50$ (Ghozali,2005).

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS* versi 13.0 dan *AMOS* versi 22.

HASIL ANALISIS DATA

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Dari seluruh sampel pengrajin sejumlah 325 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Mayoritas, yaitu 86 (69.36%) responden adalah wanita. 2. Mayoritas, yaitu 38 (30.6%) responden berusia antara < 30 tahun.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.24

Uji Model-Goodness-Of-Fit

	Esti mate	S.E.	C.R.	P	Lab el
Y <-- X 1 - 1	-.067	.098	-.678	.498	par_4
Y <-- X 1 - 2	-.080	.117	-.689	.491	par_5
Y <-- X 1 - 4	.344	.150	2.294	.022	par_28
Y <-- X 1 - 3	.122	.075	1.630	.103	par_29
Y <-- X 2 - 3	.170	.085	1.994	.046	par_6
Y <-- X 2 - 1	.432	.125	3.456	***	par_34
Y <-- X 2 - 2	-.087	.128	-.677	.499	par_35

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y ₂ <-- Y ₁	.479	.189	2.536	.011	par_38
Y ₂ <-- X ₄	.513	.190	2.703	.007	par_39

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan.
2. Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan.
3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan.
4. Hipotesis 4 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan.
5. Hipotesis 5 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Hipotesis 6 menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Hipotesis 7 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Hipotesis 8 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
9. Hipotesis 9 menyatakan bahwa kepuasan pengrajin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Pada Kepuasan Kerja Ditolak (H₁)

Hal ini menunjukkan adanya rasa tidak percaya atau perduli pada pemimpinnya, dikarenakan para pengrajin bekerja digunakan sebagai sampingan penghasilan saja. Karna mata pencaharian di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten hanya bertani dan membatik. Sehingga mereka mengerjakan batik hanya sebagai penambah penghasilan dan mengisi waktuluang merka. Oleh karna itu mereka hanya bekerja sesuai dengan perintah saja.

Menurut Pariaribo (2013) gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, Hal ini sangat bertentangan dengan hasil penelitian ini. Dan berdasarkan dari hasil perhitungan, berdasarkan pada hasil kuesioner, loding faktor terrendah berada pada indikator menciptakan suasana saling percaya.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja Ditolak (H₂)

Menurut Bapak Sarwidi Pada dasarnya budaya organisasi yang ada di lingkungan Kampung Batik Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten memiliki keragaman budaya yang lengkap yaitu seperti motif batik yang beragam, adanya kebersamaan dalam bekerja, komunikasi dari masing – masing pengraji maupun pemilik usaha dan pemikiran dari masing – masing pengrajin maupun pemilik usaha. Namun para pengrajin batik tidak memiliki pengetahuan atas budaya organisasi yang ada di lingkungan mereka dan ditambah pendidikan yang rendah karna rata –

rata dari pengrajin hanya lulusan sekolah dasar. Sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung pada masing – masing pengrajin

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Allyssa dan Cecep (2012), mereka mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Menurut Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Ditolak (H₃)

Hal ini dikarenakan kurang adanya pemikiran yang tidak memiliki rasa ingin lebih daripada yang mereka miliki. Karena, pemikiran dari sebagian besar masyarakat sekitar yang berprofesi sebagai pengrajin sudah merasa cukup bila mereka dapat makan setiap hari. Sehingga motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha kurang diperhatikan oleh para pengrajin yang sudah terlanjur salah dan pada akhirnya tidak dapat berdampak pada kepuasan kerja para pengrajinnya.

Kebanyakan ahli mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah Daft (2003), mengemukakan karyawan yang tidak termotivasi melakukan kerja yang minimum, mengakibatkan kualitas produk menurun dan perusahaan kehilangan

kekuatan kompetitif. Namun faktanya dikalangan pengrajin UMKM batik desa wisata jarum bayat kabupaten klaten teori ini tidak berlaku. Walaupun tanpa adanya motivasi, para pengrajin tetap dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengrajin bagi pemilik UMKM.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Diterima (H₄)

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Berdasarkan teori dari ahli tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kondisi pekerjaannya, dan hal ini senada dengan hasil penelitian di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten. Semakin bersih, rapi, dan penerangan yang cukup maka mereka semakin merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Pengrajin Diterima (H₅)

Hasil Penelitian ini senada dengan penelitian Pariaribo (2013) Gaya Kepemimpinan dapat memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Karena pengrajin butuh informasi dari setiap pekerjaan yang dia lakukan, sehingga semakin baik komunikasi yang di jalin maka semakin baik pula hasil kerja kapengrajin batik di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari bapak kepala desa

Jarum Bayat Kabupaten Klaten yang menyatakan bahwa komunikasi antara pemilik usaha dengan para pengrajin sangat diutamakan demi kualitas dan hasil yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sehingga gaya kepemimpinan dari pemilik usaha UMKM Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten sangat berpengaruh pada kinerja pengrajin.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Pengrajin Ditolak (H₆)

Setelah terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kini budaya organisasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pengrajin batik. Bagaimanapun budaya organisasi di UMKM batik tidak dipermasalahkan oleh pengrajin batik selama budaya tersebut tidak merusak kondusitas lingkungan kerja.

Fakta ini diperkuat dengan relatif samanya produk batik yang dihasilkan oleh pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten karna tidak setiap hari bahkan bulan pengrajin mendapatkan desain produk yang baru, ditambah lagi desain produk yang baru juga di buat oleh para pemilik usaha dan para pengrajin tinggal mengerjakan yang biasa mereka kerjakan saja yaitu mencanting dan mewarnai saja.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pengrajin Diterima (H₇)

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu tindakan, motivasi merupakan roda penggerak dalam melakukan aktivitas. Bermotivasi yang tinggi pekerjaan yang dilakukan tidak akan membosankan yang pada akhirnya menghasilkan suatu hasil kerja yang hebat. Motivasi tidak dapat

mencul begitu saja tanpa adanya faktor eksternal yang menstimulusnya, Untuk memenuhi kebutuhan motivasi Daft (2003), mengemukakan bahwa pada suatu tingkat perilaku karyawan berhasil, karyawan akan merasa dihargai dengan pengertian bahwa prilakunya dapat di terima dan digunakan kembali di masa datang.

Hasil penelitian ini senada dengan pernyataan bapak sarwidi selaku pemilik UMKM Batik Tulis Sarwidi, yang menyatakan bahwa beliau selalu memberikan motivasi tiap pengrajinnya mulai terlihat menurun dari hasil kerjanya. Setelah di motivasi, dengan cara di ajak diskusi tentang penyebab menurunnya produktivitas kerja pengrajin, setelah itu pengrajin kembali bersemangat dan produktif kembali.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pengrajin Diterima (H₈)

Setelah lingkungan kerja pada kepuasan kerja di terima, begitu juga pada kinerja pengrajin, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh pada hasil yang dicapai oleh para pengrajin. Dan hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian dari Yunanda (2012) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Jadi, lingkungan kerja yang kondusif atau lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja bersih, rapi, ruang kerja yang cukup, pencahayaan yang cukup, bebas dari aroma yang kurang sedap, dan sirkulasi udara yang sehat. Lingkungan kerja yang seperti inilah yang dibutuhkan oleh para pengrajin di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten. Sehingga pengrajin

menjadi lebih produktif dan di tuntut berkualitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pengrajin Diterima (H₀)

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Puspa dan Kamela (2013) menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini juga di perkuat dengan tingginya nilai loding faktor pada indikator kesempatan kenaikan upah.

Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan pengrajin yaitu salah satunya indikator ke empat adalah kesempatan kenaikan upah atau gaji, semakin tinggi iming – iming upah yang akan di berikan maka semakin produktif pengrajin dalam menghasilkan produk. Sehingga semakin tinggi kepuasan pengrajin maka tingkat produktifitas kinerja pengrajin menjadi semakin tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengrajin UMKM Batik

Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.

5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
6. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.
8. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.

Kepuasan pengrajin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin UMKM Batik Di Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agu. 1999. **Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Buku 2.** Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Denpasar: Graha Ilmu.
- Arum Yunanda, Mega. 2012, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan,** Ekobis, vol 5, no 2.
- As'ad, M. 1998. **Psikologi Industri.** Yogyakarta: Liberty.

- Astuti,Widya. 2008. **Pengaruh Prilaku Pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pecan Baru. Jurnal Ilmu Administrasi Negara.** Vol 8. No 2.
- Biru, Tim cetak. 2011. “Pelestarian dan Pengembangan Batik Nasional”. Kementrian Perdagangan RI
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. **Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Pt. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).** Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10. No. 2
- Cahyono, Suharto, 2005, **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI,** Vol.1.no 1.
- Daft, Richard L. 2003, **Manajemen.** Jakarta: Erlangga.
- Denison. Misra. 1995. **Toward Of Organizational Culture And Effectiveness. Organization Science.** Vol 6. No 2.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. I Gde Adnyana Sudibya. I Wayan Mudiarta Utama. 2012. **Engaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.** Vol. 6. No. 2.
- Flippo, Edwin.2003. **Organisasi dan Manajemen.** Yogyakarta: BPFE
- Ferina Sukmawati. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. JEB,** Vol.2, No.3, November 2008, Hal.175-194
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. **Organizations,** Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gorda, IGN. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.** Cetakan
- Ghozali, Imam. 2005. **Analisis Dengan Program SPSS.** Badan Penerbit Universitas Diponegor. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegor. Semarang.
- Grenberg dan Baron, 2000, **Assesing Construct Validity in Organizational Researh, Administrative Scince Quartely.**
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: BPFE.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. **Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. (online),** <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 16 oktober 2014.

- Kreiter, Robert & Angelo Kinichi. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Laura Jayne Ghanie, Allyssa, Cecep Hidayat, 2012, **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Astra Buana, Ekobis**, vol 4, no 5.
- Lodge B. dan C. Derek, 1993, **Organizational Behavior and Design**. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Luthans, F. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, 2004, **Survey Diagnosis Organizational**. Semarang: UNDIP.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Murti, Harry, Veronika Agustini Srimulyani, 2013, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun**, **JRMA**, vol 1, no 1.
- Musran, Munizu.2010. **Pengaruh Faktor-faktor Eksternal dan Internal Terhadap Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Sulawesi Selatan**. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol.12, NO.1
- Panggabean, M.S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pariaribo, Noack. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori**. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. vol 3, no 2.
- Pabundu, MMoh Tika, 2006, **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2008. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada.
- Rizondra, Dwi Fitri Puspa. Ice Kamela. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Intervening Variabel Pada Dipertahortnakhun Kabupaten Pesisir Selatan**. **JRMA**, vol 3, no 2.
- Robbins, Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi**, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Robbins, Stephen P. & Timoty A. Judge. 2011. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat

- Sanusi, Anwar. 2009. **Metodologi Penelitian**. Malang: Pena Gemilang.
- Sedarmayanti., 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Sena, Tety Fadhila. 2011. **Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (Ocb)**. **Jurnal Dinamika Manajemen**. Vol 2 No 1.
- Simamora, H. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Tika, H. Moh.P. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Waridin dan Masrukhin, 2006. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**, *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Wirawan.2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, Lucky, 2011. **Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**
[http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi MSDM - Lucky%28r%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-Lucky%28r%29.pdf) diakses pada 16 oktober 2014.
- Yunanda, Mega Arum. 2012. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**. *JRMA*. Vol 5. No3.