

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTOCHEM
INDONESIA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: STELLA ANASTASIA AMANDA

NIM: 115160055

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTOCHEM
INDONESIA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: STELLA ANASTASIA AMANDA

NIM: 115160055

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEN-
CAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Stella Anastasia Amanda
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160055
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : [REDACTED]
Telp: _____
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Juni 2021



Stella Anastasia Amanda

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Stella Anastasia Amanda Sasela
NO. POKOK MAHASISWA : 115160055
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
ARTOCHEM INDONESIA

Jakarta, 20 Mei 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Stella Anastasia Amanda Sasela

NIM : 115160055

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
PT. Artochem Indonesia

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua :
2. Anggota :

Jakarta, 2021

Pembimbing

(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) STELLA ANASTASIA AMANDA (115160055)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ARTOCHEM INDONESIA

(C) *70 pages, 2021, 17 tables, 7 pictures, 10 attachment*

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: This study aimed to determine the effect of leadership style and organizational culture on the job satisfaction of PT. Artochem Indonesia in Jakarta. The sample in this study were employees who worked at PT. Artochem Indonesia. There are 50 respondents in this study. This study indicates that leadership style and organizational culture have a positive and significant influence on job satisfaction.*

(F) *Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction*

(G) *60 References (2005-2020)*

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E.,M.A., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) STELLA ANASTASIA AMANDA (115160055)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ARTOCHEM INDONESIA
- (C) 70 hlm, 2021, Tabel 17, Gambar 7, Lampiran 10.
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia di Jakarta. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Artochem Indonesia. Terdapat 50 responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
- (G) Daftar Pustaka 60 (2005-2020)
- (H) Ronnie Resdianto Masman S.E.,M.A., M.M.

“Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap Tuhan, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kau lakukan dan dalam segala yang kau tuju.”

1 Raja-raja 2:3

**“Ucaplah syukur senantiasa atas segala sesuatu dalam nama Tuhan
kita Yesus Kristus kepada Allah dan Bapa kita.”**

Efesus 5:20

Karya ini dipersembahkan

Untuk keluarga tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumangara, Jakarta.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Untuk papi, mami, dan adek-adek penulis serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan perhatian, doa, dan dukungan moril maupun materiil selama masa studi di Universitas Tarumanagara sampai penyusunan skripsi ini.

7. Untuk Sahabat Penulis Vivin Phunggaria, Melissa Priscillia, Olivia Sandra, Jessica Angelina, Christine Delia, Christina Tanuwijaya, Florentsya, Nathasya Christianie, Jonathan Christopher, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, menghibur, serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Michael Veliando, Laurensius Hansfel, Febby Ayu, Shevira Yong, Tiara Monica, Zahra Afifah, Nia Anuwari, Verren Sunggona, Delica Natalia, Tifani Triana, Priescilla Geraldine, Michael Wijaya yang menjadi sahabat penulis selama berkuliah di Universitas Tarumanagara.
9. Untuk Refi Fadhillah, Jessica Refi, Tri Nur selaku teman penulis, yang senantiasa meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini jauh dari sempurna yang dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 1 June 2021

Penulis,

(Stella Anastasia Amanda)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	27
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	29
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel.....	42

C. Teknik Pengambilan Sampel	43
D. Operasional Variabel	44
E. Analisis Validitas dan Realibilitas	48
F. Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian	52
B. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	59
C. Hasil Analisis Data	63
D. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Budaya Organisasi	46
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	54
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Budaya Organisasi.....	57
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.8 <i>Outer Loading</i>	60
Tabel 4.9 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 4.10 <i>Cronbach' Alpha</i>	63
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determasi (R^2).....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	65
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Godness of Fit</i>	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Gambar 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar 4.5 <i>Output SmartPLS Loading Factor</i>	60
Gambar 4.6 <i>Output SmartPLS Bootsraping</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	79
Lampiran 2 Data Kuesioner	80
Lampiran 3 Hasil Data Kuesioner	82
Lampiran 4 Hasil Data Deskriptif.....	88
Lampiran 5 <i>Output SmartPLS</i>	90
Lampiran 6 <i>Boostrapping</i>	93
Lampiran 7 Hasil Olah Data dengan <i>software SmartPLS</i>	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di masa sekarang ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, dan saat ini juga tingkat persaingan perusahaan sangat tinggi. Untuk sebuah perusahaan yang dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini adalah perusahaan dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan, karena karyawan adalah orang yang akan membantu pekerjaan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan akan menyeleksi setiap karyawan yang melamar pekerjaan di perusahaan tersebut dan perusahaan akan memilih yang sesuai dengan kriteria tenaga yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan dan biasanya perusahaan tidak berani mengambil resiko untuk menerima karyawan yang kurang tepat untuk perusahaan karena akan bisa berdampak buruk bagi perusahaan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan aktivitas pekerjaan yang ada di dalam perusahaan dan merupakan kewajibannya terhadap perusahaan. Bila tidak memiliki sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan *standart* perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara memahami peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di era globalisasi ini. Perusahaan harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dengan para pesaingnya sehingga dapat menjawab semua tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan di awal. Sumber daya manusia termasuk faktor yang sangat penting, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja yang berlangsung dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan Bahan Kimia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan bahan kimia agro, perekat, pelapis, farmasi, electroplating, distributor batubara, dan bahan kimia industri atau non industri. Perusahaan Bahan Kimia yang ada di Jakarta ini bertujuan membantu para konsumen dalam menyediakan bahan kimia obat untuk diberbagai bidang atau sektor seperti pertanian, perkebunan, perindustrian, dan lain-lain. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian dalam perusahaan ini.

Keberhasilan dari setiap pekerja tidak lain juga didapat dari motivasi yang diberikan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dan setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda untuk memotivasi, membina, mengarahkan potensi karyawannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mengarahkan dan membimbing para karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat karyawan mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi terealisasikan.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam pekerjaan orang tersebut

memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya di perusahaan. Menurut Robbins (2015 : 170) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya apa yang harus mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Handoko (2011 : 193) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan dengan membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapainya hasil yang luar biasa dan memuaskan. Kepuasan kerja menentukan pada sikap setiap karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang positif ataupun negatif. Setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka secara teori kinerja daripada karyawan tersebut juga lebih baik dibanding karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Kepuasan kerja telah membangkitkan minat para ahli karena diyakini dapat mempengaruhi produktivitas kerja, komitmen karyawan, pergantian karyawan dan retensi karyawan (Eslami dan Gharakhani, 2012). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berorientasi ekstrinsik karena tidak ada bukti yang mendukung hubungan positif antara penghargaan ekstrinsik berbasis penilaian atau perbaikan jangka panjang dalam kualitas kinerja (Rowland dan Hall, 2013).

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuannya mempengaruhi organisasi menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun

secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada para pemimpinnya. Kepemimpinan yang dilaksanakan dengan maksimal akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Kartono (2005) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha yang kooperatif untuk mencapai tujuannya yang sudah direncanakan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai pengguna kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan (Colquitt, et.al, 2009). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Fred Luthnas, 2006). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, energi, motivator dan dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat efektif, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari sinilah akan terbentuknya budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pada kesempatan kali ini penelitian akan dilakukan di PT. Artochem Indonesia Jakarta. PT. Artochem Indonesia didirikan di Jakarta Indonesia pada tahun 1995 dan berkantor pusat di Taman Palem Lestari Ruko Galaxy 38, 11830 Jakarta Barat dengan perwakilan yang berada di Surabaya, Palembang, Semarang

dan Cirebon. PT. Artochem Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Importir, Trading, Stockist, Chemical Suppliers dan Fertilizer*. PT. Artochem Indonesia salah satu perusahaan perdagangan utama dan juga pasar di Indonesia di bidang kedua bahan kimia umum dan kimia khusus. PT. Artochem Indonesia sudah melayani banyak konsumen dengan jenis produk yang dimilikinya dan sesuai dengan kebutuhan konsumen dari berbagai daerah.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, dalam mencari adanya pengaruh dan hubungan dalam gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- b. Hubungan pemimpin dan karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang baik
- c. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- d. Kepuasan kerja karyawan tercipta dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

3. Pembatasan masalah

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan untuk membatasi ruang lingkup beberapa masalah yang harus diteliti. Pembatasan ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya. Batasan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner melalui *google form* kepada seluruh karyawan PT. Artochem Indonesia di Jakarta

- b. Subjek penelitian yang akan diteliti merupakan seluruh karyawan PT. Artochem Indonesia di Jakarta.
- c. Variabel yang akan digunakan untuk penelitian adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia di Jakarta.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Artochem Indonesia di Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artochem Indonesia di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Artochem Indonesia di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Artochem Indonesia di Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat menghasilkan manfaat yang baik bagi perusahaan dan penulis adalah:

- a. **Bagi PT. Artochem Indonesia di Jakarta**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau informasi penting untuk kedepannya sehingga PT. Artochem Indonesia Jakarta dapat menjadikan penelitian ini sebagai pertimbangan kembali dalam menyusun kembali dalam pengelolaan sumber daya manusia karyawannya dan untuk mengambil keputusan terutama yang berkaitan

dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar mendapatkan kepuasan kerja pada PT. Artochem Indonesia di Jakarta.

b. **Bagi Penulis**

1. Untuk mencapai sebagai syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tarumanagara.
2. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman berharga tentang penerapan teori yang telah diperoleh penulis selama dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada didalam dunia kerja yang sesungguhnya nanti.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Adi, I. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Bank BTN KCS Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Aldino, M. R. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GITS INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Alex S. *NitiseMITO*, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 4(02), 186-196.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Baihaqi, M. F., & SUHARNOMO, S. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diky Fabian (2017), *PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PP.*

LONDON SUMATRA INDONESIA TBK Medan. (FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK UNIVERSITAS SUMATERA UTARA)

- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735.
- Faidah, S. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Pada Kualitas Informasi (Survei Pada Bumn Sektor Transportasi Di Kota Bandung) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).
- FARIHAH, L. (2018). *Pengaruh Literasi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Kelas X Manajemen Pemasaran 1 di SMK Pasundan 4 Bandung (Studi Kasus di Kelas X Manajemen Pemasaran 1 SMK Pasundan 4 Bandung Semester Genap Tahun Ajaran 2017/2018)* (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Fernanda, T. O. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RECKITT BENCKISER DI SURABAYA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.

- Herawan, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1).
- Herlambang, M. Y. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS DESA PENANGGAL KABUPATEN LUMAJANG.
- Ichsani, Z., & Setiawan, H. H. (2019). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. JASATAMA POLAMEDIA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Ismail, H., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2(1), 21-30.
- Josephine, V. (2020). *Pengaruh Kualitas Layanan Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka di Universitas Agung Podomoro* (Doctoral dissertation, Podomoro University).
- Kusumawati, N. (2018). Pengaruh Inflasi dan Bi Rate Terhadap Profitabilitas PT. Bank BCA Syariah (2012-2016).
- LATIFA HANIM, M. A. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Margono, S. (2005). Metode Penelitian Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 1997. *Subana, Drs, Statistik Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia.*

- Masduko, U., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Mayasari, E. W. (2018). *KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI ADVERSITY QUOTIENT PADA KARYAWAN GENERASI MILLENIAL YANG BEKERJA DI RUMAH MAKAN X YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Napitupulu, I. F. (2019). *ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGANTAR PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN 20900*.
- Nasution, Erni Hayati, and Said Musnadi. "Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2.1 (2018): 123-134.
- Naufal, N. F., & SE, S. C. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- NAZAR, S. (2019). *PENGARUH KERAGAMAN PRODUK DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DISTRO HEAVEN (Survei pada pengunjung Distro Heaven Trunojoyo Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Nuriany, N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 181-192.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job

satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.

Pratama, A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH DENGAN KOMITMEN NORMATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENYIDIK RESKRIM DI WILAYAH HUKUM POLRES SLEMAN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Pratiwi, H. N., & Affandi, H. A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA BARAT* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).

Putri, A. M. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO)–UP3 MADIUN ULP DOLOPO* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Rahayu, M. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jaswita Jabar* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

REZA, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Robbins P. Stephen and Marry Coulter. 2017. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.

- Robbins P. Stephen, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohmah, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen*, 6(12), 6592-6619.
- SAPUTRA, M. A. (2018). *UPAYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BECKJORINDO PARYAWEKSANA CABANG LAMPUNG* (Doctoral dissertation, IIB DARMAJAYA).
- SARIPUDIN, R. D. A. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF SISWA DI SMA NEGERI 1 SOREANG (Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI IPA 5)* (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* Seventh Edition. Chichester, West Sussex, United Kingdom: Wiley.
- Sekaran, U., and R. Bougie. (2013). *Research Method For Business*. Chennai, India: Johan Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., and R. Bougie. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6 & Buku 2. Salemba Jakarta.
- Septiyani, S. F. (2017). *PENGARUH SELF ASSESSMENT SYSTEM TERHADAP MEKANISME PENERIMAAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI (Survey Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

- Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD PANTURA MA SENTOT PATROL INDRAMAYU* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Stephen P. Robbins “Teori Organisasi. Struktur, Desain & Aplikasi Edisi 3. Penerbit Arcan.
- Sulaksono, Ki Hari. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Edisi 1, Cetakan ke 1. Yogyakarta: Deepublish, Mei 2016.
- Tambunan, Toman S. 2015. “Pemimpin dan Kepemimpinan“. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- THIFAL, G. R. (2019). *HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA DI YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.
- Walingsuci, T., Al Musadieq, M., & Hamid, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 11(1), 1-11.
- WARDANI, T. (2018). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL*

INTERVENING (Studi karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta) (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA).

Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Yukl, Gary. 2015, Leadership in Organizations, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.

YULIA, Y. (2019). *PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, TEKANAN KETAATAN, DAN PENGETAHUAN AUDITOR TERHADAP AUDIT JUDGMENT (Studi Empiris pada KAP Wilayah Jakarta Pusat dan Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA

