

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PRODUKSI PT PERFECT COMPANION INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: LIA FRANSISCA**

**NIM: 115199202**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2022**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN**  
**DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
**PRODUKSI PT PERFECT COMPANION INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**  
**NAMA: LIA FRANSISCA**  
**NIM: 115199202**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

**2022**

**SURAT PERNYATAAN**

Val'g t., erunda iangan di hawah mi

~am~rMh&s1\$1\~

'IPM (Nomoc Potol< Mah:l.,iswa)

Program Stuctl

Atama1

!!L!<...f~,,~,,~...\_

!!:!5~\!l:~,~!,:0...:~\_

~E;:l(~~0...k!:::"4==~="="-----

JU 011n ~ci.t., IJ NO, 13E. ~T IRW : 00~ f

001 T1!!!>Orc. Pl,l ~llol• J~k•A• S•!lt

Telp:~:~\_

HP: o&3&'!r;S~2'l.

t>tmng ln1 saya meny:,llkan, apabila dalim pembua.tan sl:ripsi tm1yata saya:

1. Mdakubn plagiali mcnyoetek:
2. Mmgurip tan:pa menyebm sumbcmya:
3. Meoggun.akan d3l3 fiktif atau mcman1pulasl data;
- Mcbtut.in ri~1 perusahaan lilctd' (Nil mt JUNAn Akuntansi/t.,lanajemcn dap:it koofinnui la.nasung kc: pc.rus.ihaan teriiait IUU&J dtnpn ~w.-l ri~cluy~).

Say• benod.141 dlkn..ikan ,ankili hcrup..i pcmhau1u iktrp.11 d.&n d!Skot!l mlkiintl 2 (du1) (cmCSIn KcmudJ~ :p.abilll hal di lulu1lcrbwri1l lcl.clah luh~ UJ~ akr,piu/kornp,chengsil ,llya bersedil dtnya1.a.b.n b:ual skripsi dan lcllulusa:Mya.

Danklan sunt pcmyttao.n ini saya bual dengan scbtnamya ulnpa ada pak.saan dari pihak:



**Lia Fransisca**

Nam. Lcn!k•P Mahasiswa1

**Catatan:**

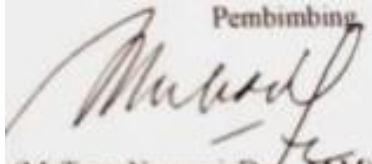
1. Ab di'iembalk.kan kc jlln1~ Aku,ll.anstlMIAIIfllCII dM defococopy unlu1 ftWlll!<iS'41 Y''I
2. ~Hanp discmkan pal.U ,krip~l ,~bc!lum m... scdalJI lutus: "JWI da.n n:viii

UNIVERSITAS EKONOMI BISNIS  
JAKARTA

IIAIA. 'IAN Pf.BSF,CIL.f IAN SKKII" I

NAMA	Ira Pratiwi
NIM	11,1QQ202
<b>PROGRAM/JURUSAN</b>	<b>Ekonomi Manajemen</b>
KONSENTRASI	Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kerja dan Output Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Petree, (Konsep dan Implementasi)

Jakarta, 11 Desember 2022

Pembimbing  
  
(M. Tony Nawawi, Drs., M.M)



UNIVERSITAS ARTHANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

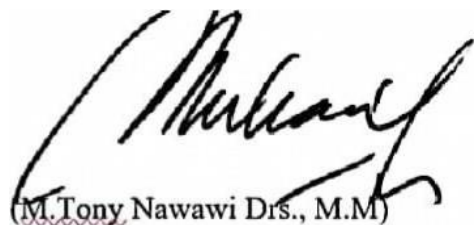
NAMA NIM	Lia Fransisca
PROGRAM/JURUSAN	115199202
KONSENTRASI	Ekonomi Manajemen
JUDUL SKRIPSI	Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ~fsst ~.!JIBt\B Indonesia

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : - M. Tony Nawawi Drs., M.M.  
- Rodhiah Dra., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2023

Pernbimbing,



(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

## ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSSINESS**  
**JAKARTA**

(A) LIA FRANSISCA (115199202)

(B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON PT PERFECT COMPANION INDONESIA EMPLOYEE JOB SATISFACTION*

(C) XVI + 91 Pages, 20 Tables, 5 Pictures, 6 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: In a company, job satisfaction is an important issue that needs attention. The method used by PT Perfect Companion Indonesia to retain its employees is by changing leadership styles, motivating employees and disciplining employees in their work. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on job satisfaction of PT Perfect Companion Indonesia employees. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees of PT Perfect Companion Indonesia with a sample of 100 respondents using a purposive sampling technique. The data analysis method used a quantitative SEM (Structural Equation Modeling) approach which was processed with SmartPLS version 3.3.3 software. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction of PT Perfect Companion Indonesia employees. The results of this study aim to help PT Perfect Companion Indonesia pay attention to employee job satisfaction through leadership style, work motivation and work discipline. Organizations are also expected to understand the benefits of good leadership, work motivation and work discipline to increase employee job satisfaction.*

(F) *Reference List 38 (2012-2022)*

(G) M. Tony Nawawi, Drs., M.M.

## ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A) LIA FRANSISCA (115199202)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERFECT COMPANION INDONESIA

(C) XVI + 91 Halaman, 20 Tabel, 5 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian. Cara yang dilakukan oleh PT Perfect Companion Indonesia untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan mengubah gaya kepemimpinan, memotivasi karyawan dan mendisiplinkan karyawan dalam pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Perfect Companion Indonesia dengan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif SEM (*Structural Equation Modeling*) yang diolah dengan *software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia. Hasil penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Perfect Companion Indonesia memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Organisasi juga diharapkan memahami manfaat kepemimpinan yang baik, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

(F) Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan 38 (2012-2022)

(H) M. Tony Nawawi Drs., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

**“Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik.” Bambang Pamungkas**

**“Kesuksesan bukanlah kunci dari kebahagiaan. Sebaliknya kebahagiaan adalah kunci dari kesuksesan.” Bob Dylan**

**“Perjalanan seribu mil dimulai dengan satu Langkah.” Lao Tzu**

**“Janganlah melihat ke masa depan dengan mata buta. Masa yang lampau sangat berguna sebagai kaca benggala daripada masa yang akan datang.” Soekarno**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga saya, teman-teman saya, dosen dan staff pengajar yang telah memberikan motivasi, saran, dan kritik yang membangun untuk menyelesaikan skripsi ini kepada penulis.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Perfect Companion Indonesia**”. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang memberikan dukungan dan pengarahan serta meluangkan waktu dan tenaga kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Kepada Bapak Pui Tjin Fui (papi) dan Ibu Tjhin Fui Kim (mami) selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh keluarga besar saudara sepupu dari Pihak papi dan Pihak mami yang terus memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
7. Seluruh teman-teman komunitas New Hope di GBI Tanjung Duren yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
8. Seluruh keluarga besar dari Jujitsu Universitas Tarumanagara yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

9. Kepada teman dekat penulis penulis Marco Christian, Ferry Irawan, Feri Valdy, Dennis, dan Afdi Pranata yang telah membantu memandu pembuatan skripsi dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Sylvia Alysia, Fenianti, Joseph Wijaya, Siti Hamisah, dan Bramantyo Adhi Nugroho.
11. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
12. Seluruh responden yang telah berpartisipasi membantu mengisi kuesioner untuk penelitian skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 22 Desember 2022



(Lia Fransisca)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii.
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori .....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Gaya Kepemimpinan .....	10
3. Motivasi Kerja.....	10
4. Disiplin Kerja .....	12
C. Kaitan Antara Variabel .....	12
1. Kaitan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja .....	12
2. Kaitan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.....	13
3. Kaitan Antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja .....	13
D. Penelitian yang Relevan.....	14
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian .....	16
1. Kerangka Pemikiran.....	16
2. Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Desain Penelitian.....	18

<u>B.</u> Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	19
<u>1.</u> Populasi.....	19
<u>2.</u> Teknik Pemilihan Sampel .....	19
<u>3.</u> Ukuran Sampel .....	19
<u>C.</u> Operasionalisasi Variabel .....	20
<u>D.</u> Uji Validitas & Reliabilitas.....	22
<u>1.</u> Uji Validitas.....	22
<u>2.</u> Uji Reliabilitas.....	22
<u>E.</u> Analisis Data .....	29
<u>1.</u> Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Loading Analysis</i> ).....	29
<u>2.</u> Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	32
<u>A.</u> Deskripsi Karakteristik Penelitian .....	32
<u>1.</u> Karakteristik Jenis Kelamin .....	32
<u>2.</u> Karakteristik Usia .....	32
<u>3.</u> Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	33
<u>4.</u> Karakteristik Lama Bekerja.....	33
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	33
<u>1.</u> Gaya Kepemimpinan.....	34
<u>2.</u> Motivasi Kerja .....	36
<u>3.</u> Disiplin Kerja .....	38
<u>4.</u> Kepuasan Kerja .....	39
C. Hasil Analisis Data.....	41
1. Hasil Uji <i>R Square</i> ( $R^2$ ).....	41
2. Hasil Uji <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ).....	42
3. Hasil Uji <i>Q Square</i> ( $Q^2$ ).....	42
4. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	43
5. Hasil Uji Hipotesis .....	43
D. Pembahasan.....	45
BAB V PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Keterbatasan dan Saran.....	47
1. Keterbatasan.....	47
2. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	74
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan .....	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Keseluruhan.....	20
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	21
Tabel 3.3 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	23
Tabel 3.4 Hasil <i>Outer Loading</i> ( <i>loading factor awal</i> ).....	23
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loading</i> ( <i>loading factor akhir</i> ).....	26
Tabel 3.6 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	28
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Penelitian Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Penelitian Usia.....	32
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Penelitian Pendidikan Terakhir.....	33
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Penelitian Lama Bekerja.....	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Pernyataan Gaya Kepemimpinan.....	34
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Pernyataan Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Pernyataan Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Pernyataan Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>R Square</i> ( $R^2$ ).....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ).....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Q Square</i> ( $Q^2$ ).....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Goodness of Fit (GoF).....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model <i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i> .....	8
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	16
Gambar 3.1 Hasil PLS <i>Algorithm Awal</i> .....	25
Gambar 3.2 Hasil PLS <i>Algorithm Akhir</i> .....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis <i>Bootstrapping</i> .....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 2 Hasil Penelitian.....	58
Lampiran 3 Hasil Uji <i>Partial Least Square</i> .....	67
Lampiran 4 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	70
Lampiran 5 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	71
Lampiran 6 Diagram Karakteristik Penelitian.....	72



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, setiap organisasi perusahaan harus mampu dan bertahan dalam persaingan global. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan, yaitu strategi. Strategi untuk selalu dapat bersaing adalah dengan caramemperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki, dengan melakukan perubahan-perubahan yang mempersempit kelemahan perusahaan, sehingga menciptakan keunggulan-keunggulan yang dapat mempertahankan perusahaan dalam persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental untuk mencapai tujuan tersebut (Misdina *et. al.*, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan (Fernanda dan Sagoro, 2016).

Seorang pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Semakin banyak jumlah pengikutnya, maka semakin besar pengaruh pemimpin tersebut. Semakin berhasil pencapaian sasaran-sasaran yang layak, maka semakin terlihat kepemimpinannya. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok, maupun organisasi atau lembaga (Sudaryo *et. al.*, 2018).

Turangan *et. al.* (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bangun (2012) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Pada penelitian kali ini, peneliti ingin membahas tiga faktor kepuasan kerja, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kepuasan kerja di perusahaan PT Perfect Companion Indonesia.

PT Perfect Companion Indonesia adalah cabang dari Perfect Companion Group (PCG) yang merupakan perusahaan makanan hewan peliharaan terkemuka di dunia. PCG didirikan untuk melayani kebutuhan industri perawatan hewan peliharaan. PT Perfect Companion Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki reputasi, baik lokal maupun internasional. Perusahaan ini menyediakan produk utama makanan kering untuk hewan peliharaan yang memiliki banyak varian seperti daging sapi, daging ayam, daging lumba, dan daging ikan. PT Perfect Companion Indonesia juga menyediakan produk tambahan yang tersedia, yaitu makanan basah kaleng dan cemilan *creamy*. PT Perfect Companion Indonesia saat ini berlokasi di Jalan Kapuk Kayu Besar No. 35, Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara.

Fenomena yang terjadi di PT Perfect Companion di antaranya adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan PT Perfect Companion Indonesia terkait faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja dikarenakan ada dua faktor, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yang menjadi penyebab intensi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja yang buruk, terlalu banyak bekerja, tingkat gaji dan tunjangan yang rendah, tidak ada peningkatan karir, dan kurangnya pengakuan. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan karyawan yang rendahnya kepuasan kerja adalah ekonomi negara, persaingan yang banyak dan ketat, kekuatan ekonomi lokal dan regional, dan peningkatan pembayaran gaji dan tunjangan di industri lain. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa terdapat masalah pada ketidakpuasan kerja karyawan di PT Perfect Companion Indonesia. Karyawan merasa kurang nyaman bekerja disana dan ingin secepatnya keluar dari perusahaan tersebut.

Faktor yang menentukan dalam tinggi-rendahnya kepuasan kerja seperti yang sudah dibahas diatas adalah karena faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam faktor kepemimpinan, fenomena yang terjadi pada karyawan merasa sudah cukup terfasilitasi dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak manajemen PT Perfect Companion Indonesia. Sebagian besar karyawan memberikan kesan bahwa bekerja di PT Perfect Companion Indonesia cukup nyaman dan tentram. Fenomena lain terkait kepuasan kerja, yaitu menunjukkan bahwa para atasan selalu merasa kurang puas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Beberapa karyawan menjawab melalui wawancara singkat terkait variabel kepuasan kerja bahwa mereka sering mengeluh tentang kenaikan gaji dan juga pekerjaan yang dilakukan, lalu minimnya sistem promosi dan *event* yang jarang sering diadakan oleh perusahaan.

Faktor lainnya yaitu disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan PT Perfect Companion Indonesia, banyak sekali karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat ke kantor dan tidak melakukan tugasnya dengan baik dengan alasan kurang nyaman dengan pekerjaannya. Selain itu, motivasi dari pimpinan mereka jarang diberikan sehingga para karyawan menjadi malas dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan fenomena awal yang telah peneliti temukan, yaitu kepemimpinan karyawan di PT Perfect Companion Indonesia dalam kondisi yang rendah, motivasi kerja yang kurang, dan disiplin kerja yang rendah. Oleh karena itu, bagaimana cara PT Perfect Companion Indonesia meningkatkan kepuasan kerja dengan menggunakan

variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan penelitian ini, peneliti ingin membuktikan secara langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti membandingkan penelitian sebelumnya yang sudah diadaptasi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cisauk yang dimana terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat perbedaan pengelompokan dimensi dan indikator terhadap variabel independen. Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan membuat perbandingan dari jurnal pendukung tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perfect Companion Indonesia”**.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasikan masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Masalah yang berkaitan dengan dengan gaya kepemimpinan yaitu pemimpin yang selalu merasa kurang puas yang dilakukan oleh bawahannya.
- b. Masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu karyawan yang dituntut untuk memiliki prestasi yang lebih.
- c. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu aturan dan sanksi yang terlalu ketat sehingga membuat karyawan merasa kurang puas.

## 3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Hal yang menjadi batasan masalah tersebut adalah:

- a. Variabel dalam penelitian independent ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja
- b. Penelitian dilakukan di PT Perfect Companion Indonesia
- c. Subjek penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan produksi PT Perfect Companion Indonesia
- d. Pengumpulan sampel dilakukan secara *online (google form)* dan dibagikan lewat *whatsapp*

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?
- c. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?

### **B. TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan mengetahui faktor-faktor pendukung, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja di PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan referensi penelitian supaya bisa dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwawi. (2022). The Relationship Between Emotional Intelligence, Transformational, Leadership, and Performance: A Test Of The Mediating Role Of Job Satisfaction. *EMERALD*.
- Ananto, D. (2015). HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP DI SEBUAH PERGURUAN TINGGI SWASTA DI DKI JAKARTA . *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Aritonang, L. R.
- (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal HUMANIORA*, 49-50.
- Bougie, U. S. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. John Willey.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. 4.
- Cahyani, L. G. (2019). Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal NERS Widja Husada*, 100.
- Daniel, F. d. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*.
- Edalmen, A. d. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachri, M. (2017). KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RESTORAN KAMPOENG DAUN. *JRBM*, 26.
- Hair, J. F. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Laia, R. (2021). TINJAUAN BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA DI BADAN USAHA MILIK DESA GERBANG LENTERA, DESA LEREP, KEC. UNGARAN BARAT, KAB. SEMARANG . *SEMNASTEKMU*.



- Lumentut, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *EMBA*.
- Misdina, e. (2018). Jurnal Umum Manajemen Sumber Daya Manusia. 3.
- Mwesigma. (2020). Leadership Styles, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public University. *EMERALD*.
- Nawawi, M. d. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*.
- Porotu'o, A. C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT*.
- Prasetyo, I. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur . *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*.
- Prof. Dr. Imam Ghozali, M. (2020). *25 GRAND THEORY*. Semarang: Yoga Pratama.
- Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus The Westlake Resort Yogyakarta). *JBM Lampung*.
- R, I. K. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT UMUM LEMBAGA PELAYANAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Manajemen*, 281.
- Ronnie, S. d. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan UNTAR*.
- Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO*.
- Sagoro, F. d. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3.
- Sari, P. I. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 10 KECAMATAN SUNGAI GELAM KABUPATEN MUARO JAMBI. *EKLEKTIK*, 7.
- Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.

- Sinurat, E. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HIMAWAN PUTRA MEDAN. 94.
- Sudaryo, e. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Suhariyanto, D. (2018). ANALISIS PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TIGA PUTRA. *PENATARAN*, 84.
- Suliyanto, P. D. (2018). *Metode penelitian bisnis : untuk skripsi, tesis, dan disertasi*. Yogyakarta.
- Suprpto, P. D. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *AGORA*, 1.
- Sutrisno. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG. *Journal of Management*.
- Udin Putra, e. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGGAL BERSAMA KOTA PALU. *JAMUT*, 1.
- Uhing, Y. (2014). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. *EMBA*, 364.
- Wijaya, A. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEKERJA DI HOTEL MAXONE DI KOTA MALANG . *PARSIMONIA*.

