

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA  
GITA**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : ANASTASIA DEVINDRA MULYONO**

**NPM : 115190209**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN

### Halaman Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat



FR. FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Anastasia Devindra Mulyono

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190209

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis

Alamat :

[REDACTED]

Telp. –

Hp: [REDACTED]

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

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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, 14 Januari 2023



Anastasia Devindra Mulyono

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.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ANASTASIA DEVINDRA MULYONO  
NIM : 115190209  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA  
GITA.

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ANASTASIA DEVINDRA MULYONO  
NIM : 115190209  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA  
GITA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan LULUS, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dra. Rodhiah, M.M.
2. Anggota Penguji : Mei Ie, S.E., M.M.  
Sanny Ekawati, S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati, S.E., M.M.)

## ABSTRACT

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA

(A) Anastasia Devindra Mulyono (115190209)

(B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT SURYA GITA.*

(C) *77 pages, 2023, 24 tables, 8 pictures, 4 attachments*

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study aims to determine whether leadership style, work motivation, and organizational culture have an influence on employee job satisfaction at PT Surya Gita. The sample in this study was 52 respondents who were all employees who worked at PT Surya Gita. The sample selection technique used is a saturated sample. This study used the Smart Partial Least Square (SmartPLS) system for data analysis methods. The results of this study show that work motivation has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Meanwhile, leadership style and organizational culture have a positive but not significant influence on employee job satisfaction.*

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

(G) *References List: 44 (1998-2022)*

(H) Sanny Ekawati S.E., M.M.

## **ABSTRAK**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

(A) Anastasia Devindra Mulyono (115190209)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA GITA.

(C) 77 Halaman, 2023, 24 tabel, 8 gambar, 4 lampiran

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Gita. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT Surya Gita. Teknik pemilihan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan sistem Smart Partial Least Square (SmartPLS) untuk metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

(G) Daftar Pustaka: 44 (1998-2022)

(H) Sanny Ekawati S.E., M.M.

*“Trust in the Lord with all your heart, and do not lean on your own understanding. In all your ways acknowledge Him, and He will make straight your paths.”*

***Proverbs 3 : 5 - 6***

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus, keluarga, sahabat, serta teman-teman yang saya cintai dan saya hormati.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena kasih dan penyertaannya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Gita". Penulis berharap penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan inspirasi bagi para pembaca atau bagi penulis yang akan melakukan penelitian yang serupa.

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih secara khusus kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk selalu memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi yang bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan maupun seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi selama perkuliahan berlangsung.
5. Kepada Kedua orang tua dan adik saya, Papa Kristianto Muljono, Mama Vivi Suryanti, dan Adik Stephanie Alexandra Muljono yang tiada henti memberikan doa, semangat, dukungan, serta motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada Kung-Kung Tjen Men Khau yang saat ini sedang berjuang melawan sakitnya, namun tetap memberikan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepada seluruh keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu untuk segala doa dan dukungan yang telah diberikan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat yang terkasih, Linda Tanti dan Calista Millenia yang tiada henti memberikan dukungan, penghiburan, serta doa kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada sahabat semasa SMP hingga SMA saya Edward Fenedi, Harris Panggih, William Joviano, Ivan Savero, dan Felix Phancello yang tiada henti memberikan dukungan serta penghiburan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada sahabat yang tercinta, Yolenta Precia yang telah menemani, memberikan motivasi, dukungan, doa, serta penghiburan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Kepada sahabat tersayang, Juliana Magdalena dan Amelia Krisnawati yang telah memberikan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Kepada teman seperjuangan saya selama masa perkuliahan, Deviana Tjandra, Jennifer Irawan, Louis Gerald, Vieryando Setiawan, Daniel, Vincentius Riyanto Putra, Pandu Natabuana Shelo, Yehezkiel Marcel, dan masih banyak lagi karena tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah mewarnai hari-hari perkuliahan saya dari awal semester hingga saat ini.
13. Kepada keluarga besar DPM FEB UNTAR yang telah mewarnai hari-hari perkuliahan saya dan semua pihak yang memberikan doa, *support*, dan motivasi kepada saya selama proses penyusunan skripsi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga dibutuhkan kritik dan saran untuk menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini. Terima kasih.

Jakarta, 14 Januari 2023



Anastasia Devindra Mulyono

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	
SURAT PERNYATAAN .....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah .....	3
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	4
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6

A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	6
1. Kepuasan Kerja.....	6
2. <i>Two-factor Theory</i> .....	6
3. <i>Two Contemporary Leadership Theories</i> .....	9
4. Karakteristik Budaya Organisasi .....	11
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	12
1. Gaya Kepemimpinan .....	12
2. Motivasi Kerja .....	13
3. Budaya Organisasi .....	14
4. Kepuasan Kerja.....	14
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	15
1. Kaitan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja .....	15
2. Kaitan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.....	16
3. Kaitan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.....	16
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	17
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	21
1. Kerangka Pemikiran .....	21
2. Hipotesis .....	23
 BAB III METODE PENELITIAN .....	 24
A. DESAIN PENELITIAN .....	24
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	24
1. Populasi.....	24
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	25
3. Ukuran Sampel .....	25
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	26
1. Operasional Variabel .....	26
2. Instrumen Penelitian .....	29
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	29
1. Analisis Validitas.....	29

2. Analisis Reliabilitas .....	36
E. ANALISIS DATA .....	37
1. Uji R-Square ( $R^2$ ) .....	38
2. Uji F-Square ( $F^2$ ).....	38
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	38
4. <i>Path Coefficients</i> .....	38
5. Pengujian Hipotesis .....	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 40
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	40
1. Jenis Kelamin.....	40
2. Usia .....	41
3. Pendidikan Terakhir.....	42
4. Lama Bekerja.....	43
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	44
1. Kepuasan Kerja.....	45
2. Gaya Kepemimpinan .....	45
3. Motivasi Kerja .....	46
4. Budaya Organisasi .....	47
C. HASIL ANALISIS DATA .....	48
1. Uji R-Square ( $R^2$ ) .....	48
2. Uji F-Square ( $F^2$ ).....	49
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	49
4. <i>Path Coefficients</i> .....	50
D. PEMBAHASAN.....	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	 55
A. KESIMPULAN.....	55
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	55
1. Keterbatasan.....	55
2. Saran .....	56

DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	81
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	27
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X2).....	28
Tabel 3.4 Operasional Variabel Budaya Organisasi (X3) .....	28
Tabel 3.5 <i>Skala Likert</i> .....	29
Tabel 3.6 <i>Outer Loadings</i> Awal .....	30
Tabel 3.7 <i>Outer Loadings</i> Akhir.....	32
Tabel 3.8 Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	34
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> .....	35
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Fornell Larcker Criteration</i> .....	36
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> .....	36
Tabel 3.12 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidik Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	46
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	47
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji <i>R-Square</i> .....	48
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji <i>F-Square</i> .....	49
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	50
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Path Coefficients</i> .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	23
Gambar 3.1 Hasil Analisis Model <i>Outer Loading</i> Awal .....	31
Gambar 3.2 Hasil Analisis Model <i>Outer Loading</i> Akhir.....	33
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Gambar 4.5 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	62
Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner .....	67
Lampiran 3 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i> .....	73
Lampiran 4 Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

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

Sumber daya manusia adalah individu-individu yang memiliki kemampuan untuk menyalurkan usaha dalam bentuk tenaga untuk menghasilkan barang atau jasa (Idris, 2018). Suatu perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan semua kegiatan pekerjaan.

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, karyawan perlu merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut sangat penting karena rasa puas yang dirasakan karyawan dapat menghasilkan tindakan yang positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Ketika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka pekerjaan yang akan mereka lakukan tidak menjadi baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk dirasakan oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan antara lain: motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya. Jika karyawan merasa puas, secara otomatis hasil kerja yang akan diberikan oleh para karyawan akan meningkat. Setiap perusahaan pasti mengharapkan bahwa karyawan yang telah dipekerjakan dapat memberikan timbal balik berupa hasil kerja yang dapat memajukan perusahaan. Hasil kerja merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Fattah, 2017).

Penelitian ini saya lakukan karena terdapat beberapa masalah di PT Surya Gita dan terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahmad Hidayat, Teddy Chandra, dan Harry P. Panjaitan, pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir”.

PT Surya Gita merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *retail* dan memiliki 5 toko yang bernama “Vita Vino” sehingga penempatan kerja bagi setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam perusahaan yaitu, beberapa karyawan kurang semangat dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan dan melakukan kesalahan-kesalahan kecil dalam proses penjualan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik sehingga motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi menurun.

Lokasi penempatan kerja setiap karyawan PT Surya Gita memiliki jarak yang cukup berjauhan. Hal ini menyebabkan pimpinan tidak dapat datang setiap hari ke satu tempat kerja yang sama. Pengawasan yang dilakukan hanya dilakukan satu minggu sekali di satu tempat karena PT Surya Gita memiliki 5 toko di kawasan yang berbeda. Ketika pemimpin tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pengawasan kepada setiap karyawan, maka hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk memperhatikan pekerjaan yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya, agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu tindakan yang menjadi salah satu contoh budaya organisasi, karena arahan yang diberikan seorang pemimpin merupakan suatu pengingat bagi karyawan untuk bekerja secara teliti. Ketelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja. Ketika karyawan kurang teliti dalam bekerja, maka pekerjaan yang seharusnya dilakukan tanpa hambatan, akan menjadi suatu masalah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Surya Gita dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Gita”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan diharapkan untuk lebih memperhatikan karyawan-karyawannya sehingga prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat dihargai dengan adanya pemberian penghargaan.
- b. Karyawan yang kurang semangat dalam melakukan tugas yang telah diberikan dan melakukan kesalahan-kesalahan kecil dalam proses penjualan dapat disebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi di tempat kerja.
- c. Pengarahan yang telah diberikan oleh seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan kesadaran kepada setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh ketelitian, sehingga tujuan perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dapat berjalan dengan baik.

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka terdapat batasan masalah sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat lebih terarah. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel dependen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.
- b. Variabel independen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.
- c. Subjek penelitian yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Surya Gita.

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

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Gita?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Gita?
- c. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Gita?

#### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Gita.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Gita.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Gita.

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

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis:  
Penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan cara mengatasi permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan tersebut.
- b. Bagi Perusahaan:  
Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Surya Gita dalam mengambil keputusan terkait masalah gaya kepemimpinan, motivasi

kerja, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c. **Bagi Akademisi:**

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi pihak akademisi yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Penerbit Pustaka Taman Ilmu.
- Alparedi, T., & Toni, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampak terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster Padang. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 291-302.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Arifin, Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Commitment on Work Satisfaction and Primary School Teacher's Performance in Rimba Sub-District of Rokan Hilir. *Procuratio*, 442-455.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. *Lawrence Erlbaum Associates, Inc*, 295-336.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, United States: SAGE Publications Inc.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara Anggota IKAPI.
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama) Anggota IKAPI (076/DIY/2012).
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA) Anggota IKAPI 076/DIY/2012.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), 2nd Edition*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.



- Hakim, A. R., & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *JPIS: Jurnal Pendidikan Ilmu Nasional*, 105-115.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 142-155.
- Idris, A. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama) Anggota IKAPI (076/DIY/2012).
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA) Anggota IKAPI 076/DIY/2012.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2017). *Organizational Behaviour Understanding and Managing Life at Work*. Toronto: Pearson Education.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA) Anggota IKAPI 076/DIY/2012.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 223-240.
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: Published by McGraw-Hill Education/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2018). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 253-268.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the relationship between Leadership Styles and Employee Commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences* , 1026-4116.
- Niam, J., & Syah, T. Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 89-95.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana (Divisi dari PRENADAMEDIA Group).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 125-144.
- Pasteur, D. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor Anggota IKAPI Nomor 006/JBA/99.
- 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*, 1337-1358.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menggunakan Structural Equation Model. *JABE: Journal of Applied Business and Economic*, 376-397.
- Putra, I. B. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka Anggota IKAPI Nomor 241/JTI/2019.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Canada Inc. All rights reserved.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Second Edition Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education.
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *Metode Penelitian*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA) Anggota IKAPI 076/DIY/2012.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Bandung: Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Septyarini, E., & Tupen, O. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 987-999.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press) Anggota IKAPI No. 017/JTI/94.
- Sukardi. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya (edisi revisi)*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama) Anggota IKAPI 076/DIY/2012.
- Umar, D. H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson Education .
- Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). *Model Penulisan Tesis Manajemen Kuantitatif Berbasis Analisis dan Implikasi Manajerial*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama) Anggota IKAPI (076/DIY/2012).