

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Uji Validitas	39
Tabel 4.2 Uji Reabilitas	40
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.4 Usia	43
Tabel 4.5 Pendidikan	44
Tabel 4.6 Lama Kerja.....	45
Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda Persepsi Budaya Organisasi	46
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Direktif.....	47
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Suportif.....	48
Tabel 4.10 Uji T Persepsi Budaya Organisasi	50
Tabel 4.11 Uji T Gaya Kepemimpinan Direktif	51
Tabel 4.12 Uji T Gaya Kepemimpinan Suportif.....	51
Tabel 4.13 Uji F	52
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

1.Surat Keterangan Penelitian.....	64
2.Kuesioner Penelitian	65
3.Rekap Data Profil Responden	69
4.Rekap Data Pernyataan Responden	71
5.Tabel r	73
6.Hasil Uji Profil Responden	74
7.Hasil Uji Validitas.....	76
8.Hasil Uji Reliabilitas.....	77
9.Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persepsi Budaya Organisasi	77
10.Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Direktif.....	77
11.Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Suportif.....	78
12.Hasil Uji t Persepsi Budaya Organisasi	79
13.Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Direktif	80
14.Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Suportif.....	80
15.Hasil Uji f.....	80
16.Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
17.Lembar Persetujuan	82

18.Kartu Konsul.....	83
19.Lembar Revisi.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Sumber Daya Manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Seseorang akan senang untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya Sutrisno (2012). Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu dengan rasa bangga, rasa puas dan keberhasilan melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sampai tuntas (Ibrayuni, 2012). Malik (2012) kepuasan kerja dalam menjalankan

fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kinerja dan tingkat imbalan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Gaya kepemimpinan menurut Davis (1985) adalah *pattern of over all leader acts as perceived by employees* (Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya). Seorang pemimpin adalah seseorang yang dengan antusias memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Sangat mungkin organisasi tersebut bias untuk mencapai sarannya apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik. Oleh karena itu pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya adalah pemimpin yang dibutuhkan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pakai seseorang saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002). Selain gaya kepemimpinan faktor paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dianggap sah dan yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir dan merasakan sebagai bagian dari organisasi (Miharty, 2013). Budaya organisasi mengacu pada sistem bersama, makna bersama oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Priyono,2011). Uradji (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagi pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi semua tergantung pada kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi dengan demikian peran atasan adalah membuat agar para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya kepuasan kerja bisa berasal dari kondisi lingkungan kerja, pemberian penghargaan, minat pribadi terhadap pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan dan lain-lain.

Kepuasan kerja karyawan dan organisasi akan meningkat apabila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi. Karena dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka otomatis kinerja organisasi akan meningkat juga. Namun kepuasan kerja bukan satu-satunya yang di cari oleh karyawan. Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu hal yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin, maka efektivitas kepemimpinan diukur dengan adanya kesediaan orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan organisasi tanpa ada rasa paksaan. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukan dan puas terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena didalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai, norma, keyakinan, cita-cita, harapan dan sikap dari semua anggota organisasi yang tergantung pada kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang penuls paparkan, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh persepsi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan IPP CONVENTION HOTEL ”**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA ?
5. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA ?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA ?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA ?
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA ?
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi pihak akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Batasan Penelitian

1. Responden

Responden dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di LPP CONVENTION yang berjumlah 33 orang.

2. Definisi Variabel yang diteliti

- a. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dianggap sah dan yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir dan merasakan sebagai bagian dari organisasi (Miharty, 2013).
- b. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pakai seseorang saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan

dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002).

- c. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Seseorang akan senang untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya Sutrisno (2012).

BAB V

Kesimpulan dan saran

5.1. Kesimpulan

A. Kesimpulan

1. Pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lpp Convention Yogyakarta. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan hipotesis 1 pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini gaya kepemimpinan direktif dan suportif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP CONVENTION YOGYAKARTA. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan direktif dan suportif yang di terapkan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan hipotesis 2 dan 3 pengaruh antara gaya kepemimpinan direktif dan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

5.2. Saran

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian perusahaan disarankan untuk memperhatikan budaya organisasi di perusahaan dan lebih terbuka terhadap kebebasan setiap individu dalam mengemukakan ide dan pendapatnya untuk kemajuan organisasi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah responden penelitian.
- b) Penelitian selanjutnya diharapkan mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur.
- c) Penelitian selanjutnya diharapkan mencari indikator lain sebagai alat pengukur dari variabel yang diteliti.

5.3. Keterbatasan Penelitian

C. Keterbatasan penelitian

1. Menurut pengamatan saya terhadap penelitian ini masih ada jawaban responden yang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya di perusahaan
2. Sedikitnya jumlah sample yang diambil karena ada beberapa responden yang tidak mengembalikan kuesioner.

Daftar Pustaka

- Ardhika Yudha Pramudya Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada SPBU Pasti Pas! di Kota Semarang) *e-jurnal ardhika yudha pramudya, Vol. 21., No. 6*
- Davis, Keith and John W. Newstrom, 1995, *Human Behaviour at Work :Organizational Behaviour*, Mc. Graw-Hill Inc., New York
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadari Nawawi,(2003) *manajemen sumber daya manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*,Gadjah Mada University Press,Yogyakarta
- Ilyas Muhajir Volume XIII, No. 3, Desember 2014 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang) *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*.
- I Gede Ade Eka Saputra1 dan Gusti Ayu Dewi Adnyani Vol. 6, No. 12, 2017: 6592-6619 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa *E-Jurnal Manajemen Unud*.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kountur, Ronny. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: CV. Teruna Gratica
- Fred, Luthans, 1997, *Organizational Behavior*, Third Edition, The McGraw-Hill Companies Inc, New York
- Fred. Luthans, 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Moh. Imron Volume 4, Nomor 2, Juli 2018 Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Central Asia Kcp Singosari Malang) *Jurna Ilmu Manajemen*.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Surabaya: CV. Citra Media.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Reni. Rosari, 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol. 6. No. 1. Hal: 87.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo.
- Siagian, S.P. (2003). *Teori dan Praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins Stephen P. , 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Syofian. Siregar. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.