

**PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN
KERJA KARYAWAN FIF GROUP**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

HISKIA PUTRA ANANTA GIRLANG

11180511

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN

KERJA KARYAWAN FIFGROUP

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

HISKIA PUTRA ANANTA GIRLANG

11180511

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hiskia Putra Ananta Girsang
NIM : 11180511
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA
KEPUASAN KERJA KARYAWAN FIFGORUP”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 18 Mei 2023

Yang menyatakan



(Hiskia Putra Ananta Girsang)
NIM.11180511

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN KERJA
KARYAWAN FIFGROUP”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

HISKIA PUTRA ANANTA GIRLANG

11180511

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal (4 Mei 2023)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 11 Mei 2023

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN FIFGROUP

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika Kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya,

Yogyakarta, 12 April 2023

Penulis,



Hiskia Putra Ananta Girsang

11180511

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya haturkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, atas kehendak dan penyertaanNya, saya dapat melewati proses mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini saya lakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini :

1. Tuhan Yesus Kristus, atas ulur tangan-Nya dan penyertaan-Nya, sehingga saya telah dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
2. Orang tua dan keluarga saya yang selalu memberikan mereka kepada saya.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T selaku dosen pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing saya selama proses menyusun skripsi ini
4. Dosen-dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
5. Seluruh karyawan FIFGROUP cabang Yogyakarta yang telah membantu saya memberikan partisipasi dalam mengumpulkan data untuk keperluan penulis dalam penelitian ini
6. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi
7. Teman terdekat dan penyemangat Yesika Sion Kharista br Ginting

Yogyakarta, 29 Maret 2023

Penulis



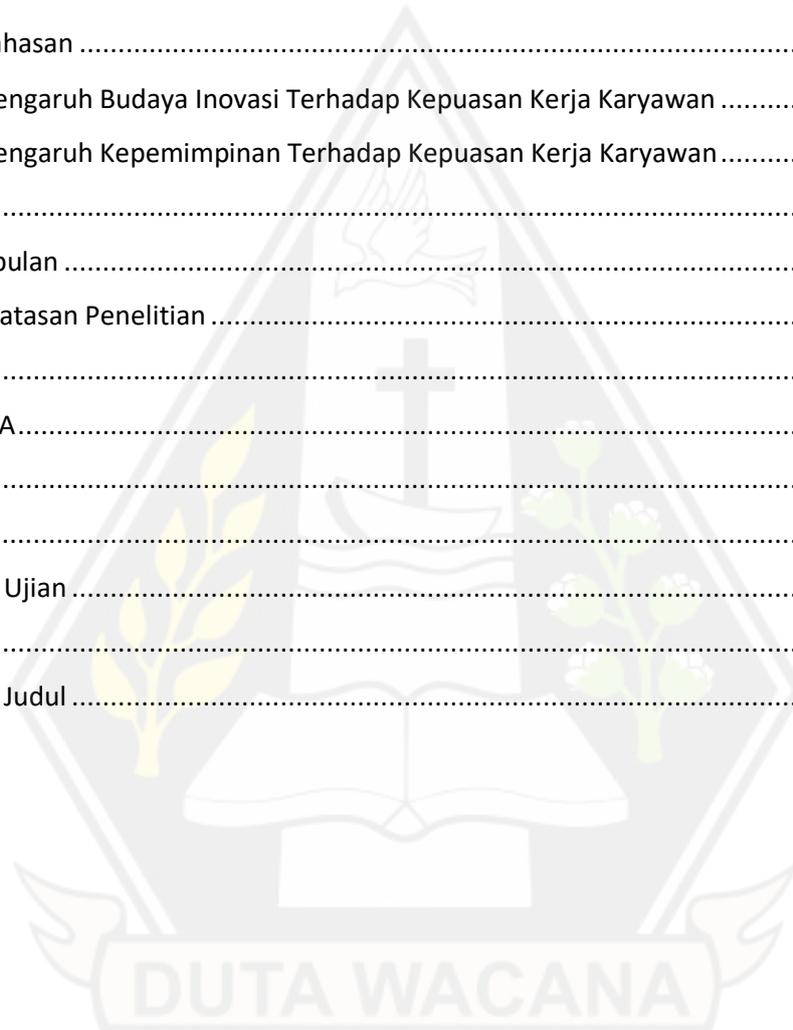
Hiskia Putra Ananta Girsang

DAFTAR ISI

PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN KERJA

KARYAWAN FIFGROUP	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	12
Latar Belakang.....	12
Rumusan Masalah	16
Tujuan Penelitian.....	16
Manfaat Penelitian	17
Batasan Masalah	18
BAB II	19
LANDASAN TEORI	19
Grand Theory.....	19
Pengertian Kepuasan Kerja	20
Pengertian Budaya Inovasi.....	23
Pengertian Kepemimpinan.....	27
PENELITIAN TERDAHULU.....	31
Kerangka Penelitian.....	36
3.1 Objek Penelitian.....	37
3.2 Data dan Sumber	37
3.2.1 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Defenisi dan Pengukuran Variabel.....	39
3.4.1 Variabel Penelitian	39
3.4.2 Pengukuran Data.....	40
3.5 Alat Analisis.....	42
BAB IV	43

4.1	Hasil Penelitian	43
4.1.1	Distribusi Responden.....	43
4.2	Uji Validitas dan Realibilitas.....	45
4.3	Uji Realibilitas	49
4.4	Uji Hipotesis.....	50
4.4.1	Analisis Linear Berganda.....	50
4.5	Uji T	51
4.6	Uji Determinasi	53
4.7	Pembahasan	55
4.7.1	Pengaruh Budaya Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	55
4.7.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	56
BAB V	58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Keterbatasan Penelitian	59
5.3	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	66
	80
	Lembar Revisi Ujian	81
	Lampiran 7.....	81
	Lembar Revisi Judul	82



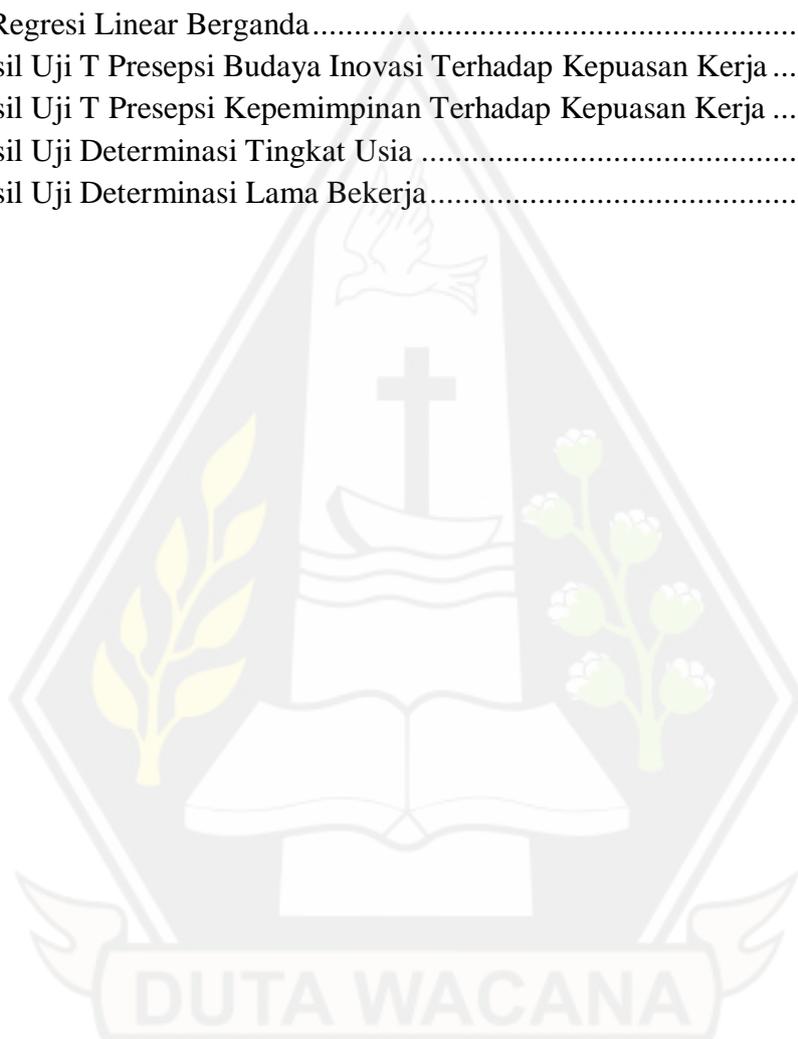
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 2 Grafik Divisi Pekerjaan.....	71
Gambar 3 Grafik Jenis Kelamin Karyawan.....	71
Gambar 4 Grafik Lama Bekerja Di Fifgroup	72
Gambar 5 Gambar Grafk Usia Karyawan	72
Gambar 6 Grafik Pendidikan Terakhir Karyawan	73
Gambar 7 Gambar Grafik Status Karyawan.....	73



DAFTAR TABEL

tabel 4. 1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Kategori Berdasarkan Tingkat Usia	44
Tabel 4. 3 Kategori Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4. 4 <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	46
Tabel 4. 5 Budaya Inovasi (BI).....	47
Tabel 4. 6 Kepemimpinan (KP)	48
Tabel 4. 7 Kepuasan Kerja (KK)	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas.....	49
Tabel 4. 9 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji T Presepsi Budaya Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji T Presepsi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi Tingkat Usia	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi Lama Bekerja.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Data Responden	71
Lampiran 3 Hasil Pengoalahan Data.....	74
Lampiran 4 Halaman Persetujuan	78
Lampiran 5 Kartu Konsultasi.....	78
Lampiran 6 Revisi Ujian	81
Lampiran 7 Revisi Judul.....	81



**PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN
PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN FIFGROUP**

Hiskia Putra Ananta Girsang

11180511

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

putrahiskia555@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya inovasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan FIFGROUP, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara langsung antara budaya inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu pengujian hipotesis antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hasil yang sama yakni berpengaruh positif dan signifikan. Dari beberapa indikator yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja karyawan bisa didapatkan bahwa hasil yang terjadi didalam perusahaan sangatlah mendukung kepuasan kerja karyawan didalam kantor.

Kata kunci : Budaya inovasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan.

***THE INFLUENCE OF INNOVATION CULTURE AND LEADERSHIP ON
EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION OF FIFGROUP***

Hiskia Putra Ananta Girsang

11180511

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

putrahiskia555@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of a culture of innovation and leadership on the job satisfaction of FIFGROUP employees. This research uses quantitative methods. The number of samples taken was 105 employees. The results of hypothesis testing show that a culture of innovation has a positive and significant effect on employee job satisfaction directly. While testing the hypothesis between leadership on employee satisfaction has the same result, namely a positive and significant effect. From several indicators used as a tool to measure employee job satisfaction, it can be seen that the results that occur within the company strongly support employee job satisfaction in the office.

Keyword : Culture of innovation, leadership, and employee job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang ini suatu perusahaan atau organisasi sudah sepatutnya mempunyai daya saing yang tinggi agar dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya. Pada sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki ciri-ciri dalam menghasilkan karya inovatif yang berkali kali dipengaruhi oleh pemimpin di dalam perusahaan maupun organisasi tersebut. Peran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan merupakan sebagai penggerak sekelompok orang dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama dan dari tujuan bersama yang dikerjakan maka akan menghasilkan sebuah kepuasan bersama didalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin dan karyawan ialah aspek sumber daya utama yang diperlukan didalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Juwita (2022) kepuasan kerja diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Di beberapa perusahaan maju yang bergerak di bidang multinasional mengatakan bahwa, terdapat beberapa aspek yang dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan yaitu manajemen di perusahaan, nilai budaya, *work life balance*, kesempatan karir, dan juga kompensasi benefit.

Didalam sebuah perusahaan budaya inovasi sangat penting dilakukan karena dapat menciptakan penemuan baru untuk keberlangsungan hidup dengan ide inovasi yang bisa diciptakan dengan baik. Budaya Inovasi merupakan sebuah perubahan yang

terjadi di dalam lingkungan kerja yang diciptakan oleh para pemimpin agar memiliki pemikiran yang baru. Bisa juga didefinisikan sebagai pemikiran kreatif sehingga dapat menerapkan nilai-nilai baru. Menurut Nurdin (2016) Inovasi adalah sesuatu yang baru, yang dikenalkan dan dilakukan praktik atau proses baru (baik barang maupun layanan) atau bisa juga sesuatu yang baru namun hasil adopsi dari organisasi lain. Menurut Sa'ud (2014) inovasi diartikan sebagai pengaturan, pilihan kreatif, dan juga seperangkat manusia bersama sumber materi yang baru, serta memakai teknik khusus yang nantinya bisa mencapai tujuan atas apa yang ingin ditingkatkan.

Menurut M., Akib *et al.*, (2021) penerapan budaya inovasi pada masa ini sangat penting dikarenakan 'keamanan' perusahaan bisa mudah menghilang atau terancam. Hal tersebut disebabkan karena ada banyak kemunculan perusahaan yang mengalami "disruptor" pasar, contohnya adalah *start-up* yang bisa menguasai pasar dan berkembang dengan pesat sehingga menjadikan persaingan perusahaan menjadi sulit.

Menurut Rahmat *et al.*, (2021) industri yang sudah membuat budaya inovasi ialah perusahaan teknologi, dimana CEO dari perusahaan teknologi tersebut melakukan system kolaborasi dan selain itu mereka saling memberikan dorongan dan juga saling terbuka agar bisa lebih tertantang dalam menciptakan inovasi-inovasi terbaru. Setiap karyawan juga dituntut untuk melakukan hal ini, dimana setiap karyawan akan dikelilingi oleh sumber daya yang mumpuni dan bisa meng-*challenge* karyawan supaya mampu terus bersinergi dan berpikir secara aktif dalam sebuah tim yang sangat inovatif.

Budaya inovasi juga memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan, seperti bagaimana perusahaan memiliki kualitas sumber daya yang baik terutama pada pemimpinnya. Faktor penting yang bisa menentukan keberhasilan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hal tersebut disebabkan pemimpin bisa menjadi pusat dari perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Pemimpin juga menjadi kepribadian yang mempunyai dampak dalam kesesuaian serta kestabilan kinerja dari organisasi. Hugues Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) mengemukakan bahwasannya kepemimpinan dimaknai sebagai peristiwa kompleks yang terdiri dari 3 aspek diantaranya situasi, pengikut, dan juga pemimpin. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018: 3) menyampaikan bahwasannya kepemimpinan yaitu sebagai rangkaian tindakan untuk memberikan motivasi kepada orang lain agar memiliki keinginan untuk bekerja dengan tujuan untuk mencapai apa yang diinginkan.

Pemimpin juga berperan sebagai alat untuk memandu para karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin ialah kuat. Pemimpin harus dapat membuat para karyawannya menurut apa yang diperintahkan. Tentu saja keinginan ini berdasarkan tujuan yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Dari beberapa perusahaan maju yang ada di Indonesia industri yang memiliki kepemimpinan yang sudah baik merupakan perusahaan pembiayaan di Indonesia, dimana para pemimpin perusahaan pembiayaan tersebut sudah melakukan berbagai cara untuk memajukan perusahaan yang dia pegang agar dapat menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Budaya inovasi dan kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja

karyawan dalam perusahaan. Peran budaya Inovasi dan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi proses perubahan lingkungan dan memberdayakan *skill* serta kemampuan karyawan. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan prinsip maupun nilai yang ada akan menjadi pedoman karyawan dalam mengambil keputusan, bertindak, dan berperilaku saat bekerja. Nilai-nilai dan prinsip yang ditanamkan didalam perusahaan dengan budaya inovasi yang baik adalah Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab, Keteladanan, sedangkan nilai dan prinsip yang ditanamkan dalam kepemimpinan adalah Integritas, Keunggulan, Menginspirasi, Kompeten.

Budaya inovasi dan kepemimpinan bisa memberikan pengaruh penting pada kepuasan kerja karyawan. Pentingnya budaya inovasi dilakukan karena hal ini dapat memastikan pendapatan yang lebih tinggi bagi organisasi, karena apabila karyawan merasa senang atas apa yang mereka kerjakan maka hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaannya. Contoh dari dampak kepuasan kerja yang bisa menciptakan sikap positif yaitu diantaranya adalah peningkatan kerja, komitmen pada perusahaan, dan juga loyalitas. Menurut Handoko (Sutrisno, 2019) menyampaikan bahwasannya kepuasan kerja diartikan sebagai pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang disampaikan secara emosional mengenai senang atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan tersebut. Perasaan karyawan atas apa yang dikerjakan serta semua yang terjadi di lingkungan kerja bisa tercermin melalui kepuasan kerja. Menurut Nurhayati (2016) kepuasan kerja dimaknai sebagai kepuasan yang diungkapkan karyawan mengenai bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan bisa bermanfaat terhadap organisasinya. Hal tersebut memberikan arti

bahwasannya apa yang didapatkan di lingkungan kerja bisa mencukupi apa yang dianggap penting. Melalui kepemimpinan yang baik bisa memberikan efek positif pada kinerja karyawan serta bisa mewujudkan baiknya kepuasan kerja karyawan. Melalui budaya inovasi yang ada dalam perusahaan bisa menciptakan budaya baik yang bisa mencapai kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan yang didapatkan bahwasannya kepuasan kerja dapat tercapai jika budaya inovasi serta kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memberikan dampak yang positif. FIFGROUP memiliki *FIFGROUP YOUTH INNOVATION* adalah sebuah kompetisi bisnis bagi mahasiswa-mahasiwi yang akan diuji dalam menyelesaikan permasalahan dalam sebuah perusahaan atau menciptakan sebuah website dalam mendukung ide inovatif yang mereka miliki agar dapat mereka dapat mengekspresikan serta mengimplementasikan pengetahuan serta kreativitas mereka. Di FIFGROUP juga terdapat pengelolaan manajemen yang baik dari para pimpinan dengan memberikan edukasi kepada karyawan terkait perkembangan perusahaan dan pelatihan kepada karyawan.

Peneliti juga menemukan masalah yang terdapat di FIFGROUP terkait dengan kepuasan kerja yaitu, *workload* yang dimana para karyawan di beberapa posisi memiliki jam kerja yang melebihi aturan pekerjaan pada umumnya, hal tersebut terjadi dikarenakan pekerjaan yang menumpuk dan harus mengejar *dateline*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh dari budaya inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan di FIFGROUP Yogyakarta

2. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di FIFGROUP Yogyakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIFGROUP Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIFGROUP Yogyakarta

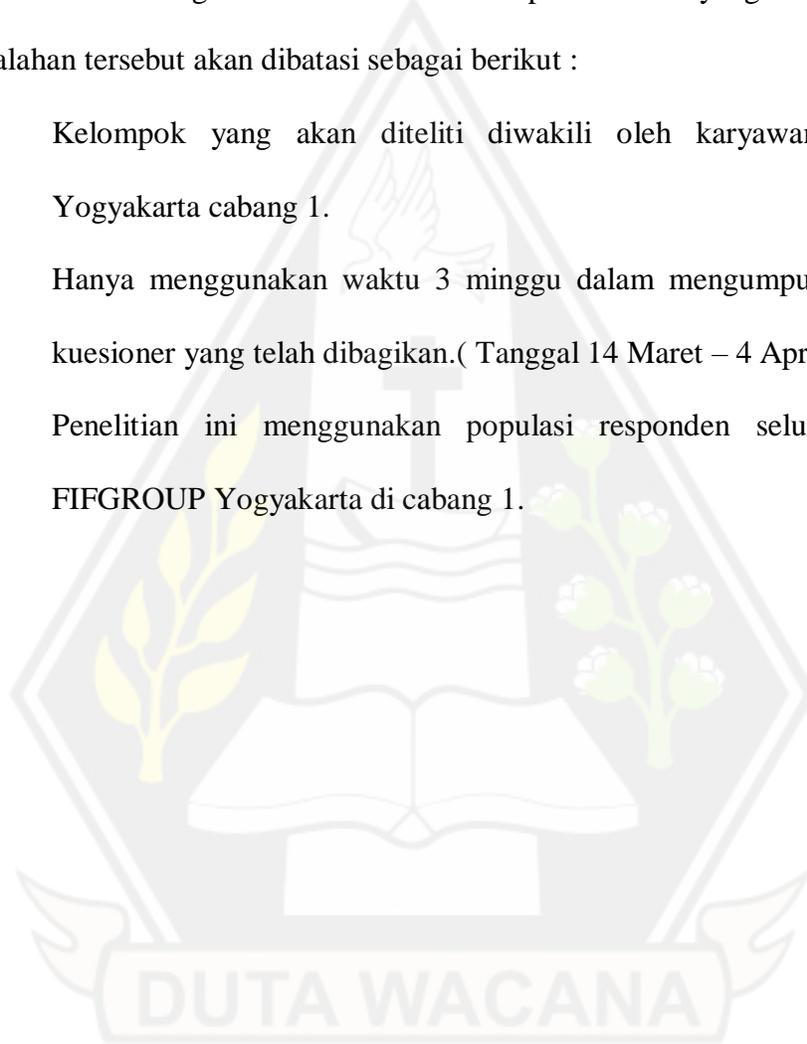
1.4 Manfaat Penelitian

Lewat penelitian ini, penulis dapat menyumbangkan pengetahuan pada para pembaca mengenai topik pembahasan pengaruh dari Budaya Inovasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIFGROUP. Melalui penelitian ini penulis berharap pembaca akan dapat mengetahui betapa besar dampak dari Pengaruh Budaya Inovasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini penulis juga berharap penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti berikutnya apabila menggunakan variabel yang serupa di Universitas Kristen Duta Wacana, dan bagi FIFGROUP penulis hasil riset ini bisa menjadi koreksi bagi FIFGROUP dalam mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik. Lewat penelitian ini penulis berharap kepada pemerintah riset ini bisa menjadi landasan masyarakat untuk mengetahui pentingnya budaya inovasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Penulis menetapkan batasan masalah agar penelitian ini dapat berfokus pada beberapa hal dan agar tidak keluar dari permasalahan yang diangkat, maka permasalahan tersebut akan dibatasi sebagai berikut :

1. Kelompok yang akan diteliti diwakili oleh karyawan FIFGROUP Yogyakarta cabang 1.
2. Hanya menggunakan waktu 3 minggu dalam mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan.(Tanggal 14 Maret – 4 April)
3. Penelitian ini menggunakan populasi responden seluruh karyawan FIFGROUP Yogyakarta di cabang 1.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di kantor FIFGROUP yang berada di jalan magelang km 4 kota Yogyakarta, dengan sampel yang berjumlah sebanyak 105 responden yang didapat melalui cara kuesioner secara online agar dapat mendistribusikan metode pengumpulan data. Berdasarkan analisis data yang menggunakan SPSS versi 23 dan pembahasan yang diuraikan, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Budaya inovasi memiliki pengaruh yang dapat dilihat secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada FIFGROUP. Ini membuktikan bahwa budaya inovasi memiliki peran penting yang dapat diterapkan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FIFGROUP. Hal ini dapat terjadi dikarenakan para karyawan yang bekerja didalam industri tersebut mendapatkan hal positif yang diberikan oleh setiap pimpinan mereka, sehingga ini dapat dikatakan menimbulkan hasil yang positif karena dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil kerja yang diciptakan para karyawan.
3. Secara simultan, budaya inovasi dan kepemimpinan sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FIFGROUP. Hal ini dapat terjadi karena para karyawan merasakan kepuasan yang baik sehingga itu

dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam membangun perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Kepemimpinan berpengaruh secara dominan atas kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa faktor penentu utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan di FIFGROUP sejatinya dikarenakan memiliki pemimpin yang dapat memimpin para karyawannya dengan cara yang baik yang nantinya dapat menciptakan karyawan yang bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan hal ini juga yang nantinya akan menciptakan keberhasilan didalam sebuah perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, telah diidentifikasi beberapa faktor batasan yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya agar mampu menyempurnakan isi dari penelitian ini. Banyak kekurangan yang perlu diperbaiki didalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang terdapat didalam penelitian ini, antara lain adalah :

- a. Jumlah responden yang hanya 105 karyawan yang berarti masih belum cukup untuk menjelaskan situasi sebenarnya.
- b. Objek penelitian yang hanya difokuskan pada karyawan cabang FIFGROUP Yogyakarta 1, yang mana masih terdapat cabang perusahaan lainnya yang mungkin mengalami permasalahan yang serupa.

- c. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden dalam kuesioner terkadang bukanlah mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini dapat disebabkan karena adanya pemikiran, pemahaman serta asumsi dan kejujuran tiap responden.
- d. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *cross-sectional*, yang dimana penelitian ini hanya dapat diteliti dalam jangka waktu terbatas dan hanya menunjukkan kondisi yang terjadi pada saat penelitian ini dilakukan, sehingga dapat terjadi kemungkinan perubahan yang tidak dapat diprediksi.

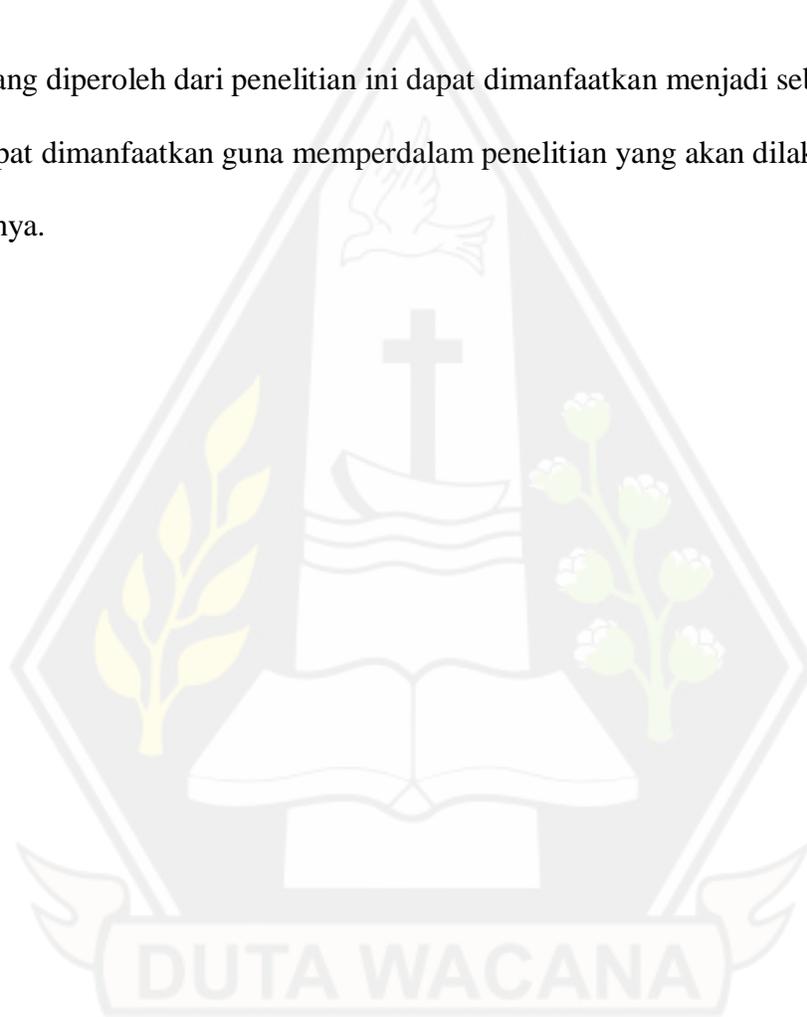
5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai pertimbangan. Saran/rekomendasi yang dapat diberikan peneliti antarlain adalah:

- a. Bagi perusahaan
Diharapkan perusahaan mampu mempertahankan rasa kepuasan kerja karyawan yang tinggi demi mencapai keberhasilan perusahaan, lalu perusahaan juga diharapkan tetap mengembangkan setiap budaya inovasi yang akan ada demi memajukan perusahaan, selain itu fungsi kepemimpinan juga harus diperahankan karena akan menjadi peran utama dalam memajukan perusahaan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1. Penelitian dapat dilakukan dengan cara mendapatkan sumber data dari beberapa cabang FIFGROUP yang ada di Yogyakarta.

2. Mencari/mendapatkan referensi yang mungkin relevan dengan tema dan penelitian yang didukung oleh teori yang lebih akurat dan kuat lagi.
3. Penelitian dapat dilakukan secara berkelanjutan, yang bertujuan untuk dapat mengetahui dan mengevaluasi perubahan yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari waktu ke waktu

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dimanfaatkan menjadi sebuah referensi serta dapat dimanfaatkan guna memperdalam penelitian yang akan dilakukan berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, L. R. (2018). Elemen dan Faktor Governansi Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 6(03), 207-222.
- 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*, 18(1), 45-60.
- 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*, 18(1), 45-60.
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47)
- Azimah, A. M. (2022). Pengaruh Inovasi Manajemen Dan Inovasi Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar)= *The Effect Of Management Innovation And Cultural Innovation On Job Satisfaction And Employee Performance (Case Study at Makassar City Regional Revenue Service)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

- Ekawati, A. N. A. S. T. A. S. I. A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 735-747.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Fathony, A. A., & Wulandari, Y. (2020). Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. *AKURAT/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 11(1), 43-54.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(2).
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).
- Herlambang, A. D. (2014). Pelaksanaan Pembelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Sma Negeri. *Teknologi Dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 36(2).
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian

Pabrikasi PT. PG Kebon Agung Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).

Luthfia, L., & Zanthi, L. S. (2019). Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel. *Journal on Education*, 1(3), 396-404.

Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.

Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.

Muharam, D. R. (2017). Penerapan Konsep Resources-Based View (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82-95.

Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 86-100.

- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679-686.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Priatna, D. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Dan Pemberdayaan Terhadap Kebahagiaan Kerjaserta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survey Pada Program Vokasi Perguruan Tinggi Politeknikswasta Di Jawa Barat) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Purba, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu. *Jurnal Siindo Profesional*, 6(1), 1-9.
- Puspitasari, R., Setyawan, S., & Kom, M. I. (2017). Difusi Inovasi *E-paper Solopos* (Studi Deskriptif Kualitatif Adopsi Tekonologi E-Paper Solopos Dengan Pendekatan Teori Difusi Inovasi) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178.

- Rahmat, M., Akib, H., Sakawati, H., & Aslinda, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Company Innovation. *JENIUS (Jurnal IlmialL Itdanajemen Sumber Daya IUanusia)*, 4(2), 145-152.
- Rahmat, M., Akib, H., Sakawati, H., & Aslinda, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation Of Organizational Culture With Company Innovation. *JENIUS (Jurnal Llmiall Itdanajemen Sumber Daya Iuanusia)*, 4(2), 145-152.
- Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44744.
- Rosyiana, I. (2020). Perilaku Inovatif Ditinjau Dari Budaya Inovasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi Inovasi Dan Kontrak Psikologis Dengan Mediator Efikasi Diri Pada Karyawan Sales Marketing Hotel (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Sagita, Y. D., & Setiorini, A. (2022). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mnc Animasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(2).
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 366-379).

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Nusantara Jaya Cabang Tegal. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 9(1), 9-19.

Yulianti, P., Fahmy, R., Rahman, H., & Rivai, H. A. (2023). Analisis Knowledge Management Menggunakan Model Big Data Di Media Sosial UMKM. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 13(1), 24-39.

