

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Poliplas Indah Sejahtera)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

LINGGAR NARISWARI

NIM. 12010111130162

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Linggar Nariswari
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130162
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI
PADA PT. POLIPLAS INDAH SEJAHTERA)**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 17 Desember 2015

Dosen Pembimbing,

Drs.H. Mudji Rahardjo, SU
NIP. 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Linggar Nariswari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130162

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI
PADA PT. POLIPLAS INDAH SEJAHTERA)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 28 Desember 2015

Tim Penguji:

1. Drs.H. Mudji Rahardjo, SU (.....)

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Linggar Nariswari menyatakan bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. POLIPLAS INDAH SEJAHTERA)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat maupun pemikiran yang berasal dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Desember 2015

Yang membuat pernyataan,

Linggar Nariswari
NIM. 12010111130162

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari segala urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS Al-Insyirah:6-7)

“We are not given a good life or bad life. We are given a life. It’s up to us to make it good or bad” (Ward Foley)

“Imagine and dream. Then the world will change to how you want it to be” (Nam Woohyun)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu Jumriyah, sosok yang selalu menginspirasi saya dalam berbuat sesuatu, sosok yang mendewasakan saya, sosok yang mengajarkan bagaimana saya harus bertindak dalam hidup dan bagaimana saya harus memperlakukan orang lain. Untuk Almarhum Bapak Kustanto, semoga engkau mendapat kebahagiaan di sisi Allah yang belum sempat saya wujudkan di dunia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* dan fenomena yang ada di PT. Poliplas Indah Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependennya. Berdasarkan rumus Slovin, responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan. Pengolahan data menggunakan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji instrumen, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Berdasarkan uji asumsi klasik, tidak ada gejala multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan data berdistribusi secara normal. Berdasarkan uji regresi linier berganda, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas Indah Sejahtera, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi linier yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah: $Y=0,436X_1 + 0,196X_2$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research is motivated by the research gap and phenomena that exist in PT. Poliplas Indah Sejahtera. This study aims to analyze the effect of transformational leadership style and organizational culture on employee job satisfaction.

This study uses a transformational leadership style and organizational culture as an independent variable, and employee job satisfaction as the dependent variable. Based on the formula Slovin, respondents drawn in this study were as many as 80 employees. Processing data using multiple linear regression.

Based on the results of instrument test, the indicators used in this study proved to be valid and reliable. Based on the classic assumption test, there is no symptoms of multicollinearity, heteroscedasticity does not happen, and the data can be distributed normally. Based on the multiple linear regression test, transformational leadership style and organizational culture has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT. Poliplas Indah Sejahtera, either partially or simultaneously. Linear regression equation of the relationship between the variables in this study are: $Y = 0,436X_1 + 0,196X_2$.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. POLIPLAS INDAH SEJAHTERA**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Di dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang selalu memberikan dukungan, dorongan, dan bimbingan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan senantiasa telah melimpahkan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu, Bapak dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, motivasi, doa dan bimbingan selama penulis menjalani studi di perguruan tinggi hingga kini dapat menyelesaikan studi.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. selaku dosen pembimbing yang selama penyusunan skripsi ini telah banyak memberi bimbingan, masukan dan bantuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.

5. Bapak Erman Denny Arfianto, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan dukungan dan membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro ini.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan memberikan bantuan selama penulis menempuh pendidikan strata satu.
7. Bapak Thomas Sutopo selaku kabag personalia dan Bapak Giyarso selaku kabag umum di PT. Poliplas Indah Sejahtera yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Poliplas Indah Sejahtera dan memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Seluruh karyawan PT. Poliplas Indah Sejahtera yang dengan sukarela berkenan memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Anto, Ajeng, Kiki, Ika, Eko, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Teman-teman yang selalu sabar dalam memberi nasihat dan masukan untuk penulis. Teman-teman yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis. *I never knew what true friendship was until i met you all guys!*
10. Shinta, Melati, Kiki, Nita, Ausa, Opi, Riris, Dita, Nur, Prima, yang telah memberikan dukungannya selama menempuh studi di jenjang perguruan tinggi hingga kini. Terimakasih untuk dukungan dan

bantuannya dalam pengerjaan skripsi ini, terimakasih untuk selalu menjadi pendengar yang baik untuk penulis. *See you on top guys!*

11. Saphira, Marita, Retno, Rifna, Salma, Agit, Hawaina, Karisha, yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis. *You guys are like stars, i don't always see you but i know that you're always there, guys!*.

12. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen 2011 dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
1.4. Sistematika Penelitian	9
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	11
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
2.1.3. Pengaruh dari Kepuasan dan tidak Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.5. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	17
2.1.6. Perilaku-perilaku Transformasional	17
2.1.7. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.1.8. Karakteristik Budaya Organisasi	19

2.1.9. Fungsi Budaya Organisasi	21
2.1.10. Penelitian Terdahulu	23
2.2. Kerangka Pemikiran.....	27
2.2.1. Kerangka Pemikiran Teoretis	27
2.2.2. Hubungan Antar Variabel.....	28
2.3. Hipotesis	31
BAB III: METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	32
3.1.1. Variabel Penelitian.....	32
3.1.2. Definisi Operasional Variabel	33
3.2. Populasi dan Sampel	36
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5. Metode Analisis	40
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.5.2. Uji Instrumen.....	41
3.5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.5.2.2. Uji Asumsi Klasik	43
3.5.2.3. Analisis Regresi Linier	45
3.5.2.4. Uji Hipotesis	45
3.5.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
4.1.1. Sejarah Berdirinya PT. Poliplas Indah Sejahtera.....	48
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Poliplas Indah Sejahtera	49
4.2. Gambaran Umum Responden	52
4.2.1. Responden Berdasarkan Usia	52
4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.2.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	55

4.3.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	55
4.3.2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	57
4.3.3. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja	59
4.4. Uji Instrumen	60
4.4.1. Uji Validitas.....	60
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	62
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.5.1. Uji Multikolinieritas	63
4.5.2. Uji Heteroskedastisitas	64
4.5.3. Uji Normalitas	65
4.6. Analisis Regresi Linier	67
4.7. Uji Hipotesis	69
4.7.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji statistik t).....	69
4.7.1.1.Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	70
4.7.1.2.Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	70
4.7.2. Uji Simultan (uji statistik F)	71
4.8. Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.9. Pembahasan.....	73
4.9.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Poliplas Indah Sejahtera	73
4.9.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Poliplas Indah Sejahtera	75
BAB 5: PENUTUP	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	78
5.3. Saran	79
5.3.1 Saran untuk PT. Poliplas Indah Sejahtera	79
5.3.2 Saran untuk Penelitian Mendatang.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	5
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1. Deskripsi Operasional Variabel dan Indikator	31
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.4. Tanggapan Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	56
Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas	61
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas	62
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier	68
Tabel 4.11. Hasil Uji Parsial (uji t)	69
Tabel 4.12. Hasil Uji Simultan (uji F).....	71
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Poliplas Indah Sejahtera.....	50
Gambar 4.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan grafik <i>Scatterplots</i>	65
Gambar 4.3.	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	66
Gambar 4.4.	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran B Kuesioner Penelitian
- Lampiran C Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran D Hasil Analisis SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, baik perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Untuk mencapai keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain, diperlukan adanya karyawan-karyawan yang berpotensi dan loyal terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk menumbuhkan loyalitas karyawan adalah melalui pencapaian kepuasan kerja karyawannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Wibowo, 2012). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, dan sudah menjadi tujuan perusahaan untuk selalu meningkatkan produktivitasnya. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2012), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sikap negatif yang dilakukan oleh individu disebabkan karena ketidakpuasan mereka di tempat kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memunculkan efek yang signifikan terhadap karyawan seperti tingkat absensi dan tingkat pengunduran diri yang tinggi yang tentunya akan mengganggu stabilitas perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari campur tangan seorang pemimpin. Seorang pemimpin di dalam perusahaan merupakan salah satu penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan, karena seorang pemimpin yang menentukan strategi yang harus dijalankan oleh anggotanya untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi perusahaan (Su'ud, dalam Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, 2006). Seorang pemimpin juga harus dapat menggerakkan bawahannya agar bersedia melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Hadari Nawawi (2003) sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Hal ini tentunya menjadi salah satu faktor karyawan mendapatkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan transformasional berusaha menanamkan dan mendorong para bawahan/anggota organisasi untuk bersikap kritis terhadap pendapat dan pandangan yang sudah mapan di lingkungan organisasi atau yang ditetapkan oleh pemimpin (Hadari Nawawi, 2003). Pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang awalnya ditujukan dan bayangkan. Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Pemimpin atau manajer yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pelaksanaan kerjanya yang terbaik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil dalam penelitian-penelitian tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Yang, Yi-Feng dan Islam, Majidul (2012) menunjukkan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,636$, $p < 0,01$. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian yang telah dilakukan oleh (Çetin, Münevver et. al 2012), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank. Variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = -0,054$, $p = 0,389$ terbukti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Budaya dalam suatu organisasi berperan dalam menghasilkan karyawan yang puas atau tidak puas karena budaya organisasi mencakup bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan bagaimana mereka diperlakukan. Lebih lanjut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi membentuk mereka menjadi pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi manajer yang keras atau bersahabat, menjadi pemain tim atau individual. Terdapat kesinambungan diantara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yaitu pemimpin adalah salah satu pihak yang membentuk budaya organisasi. Bagaimana perlakuan pemimpin terhadap bawahannya terbentuk dari budaya organisasi. Para pemimpin dan manajer harus dapat mempertimbangkan budaya

organisasi karena jika tidak, strategi yang baik tidak dapat berjalan karena budaya tidak sesuai dengan strategi.

Penelitian yang mengambil topik tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja juga sudah cukup banyak dilakukan, namun juga masih terdapat perbedaan hasil dalam beberapa penelitian sebelumnya. Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,244$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Penelitian terdahulu lainnya telah dilakukan oleh Dewi Kapsari Ariyani (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan koefisien regresi $\beta = -0,061$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Poliplas, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengepakan berbahan dasar plastik. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya masalah yang ditemukan di PT. Poliplas setelah sebelumnya telah dibagikan kuesioner pra survey kepada 25 responden. Kuesioner tersebut berguna untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Poliplas terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasinya. Berdasarkan kuesioner pra survey yang telah dibagikan tersebut didapatkan hasil yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Jawaban									
		STP		TP		N		P		SP	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan	-	-	9	36	7	28	8	32	1	4
2.	Kepuasan thdp atasan dlm memberikan pengawasan	-	-	16	64	5	20	3	12	1	4
3.	Kepuasan terhadap gaji	-	-	8	32	12	48	5	20	-	-
4.	Kepuasan terhadap lingk kerja (kondisi kerja)	1	4	13	52	7	28	4	16	-	-
5.	Kepuasan terhadap jam kerja	-	-	6	24	9	36	10	40	-	-
6.	Kepuasan terhadap rekan kerja	1	4	-	-	4	16	16	64	4	16

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Keterangan:

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

N = Netral

P = Puas

SP = Sangat Puas

Tabel 1.1 menunjukkan hasil bahwa sebanyak 64% responden tidak puas terhadap pemimpin dalam memberikan pengawasan, dan sebanyak 52%

responden tidak puas terhadap lingkungan atau kondisi kerja di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari dua aspek tersebut. Rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Semangat yang turun secara otomatis juga akan menurunkan kualitas karyawan, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mentransformasikan nilai-nilai positif kepada bawahannya dan budaya organisasi yang kuat yang dapat ditanamkan secara positif kepada para karyawan. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang sekaligus akan meningkatkan kualitas mereka, yang selanjutnya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas Indah Sejahtera. *Research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian. Penelitian-penelitian tersebut antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Yi-Feng Yang dan Majidul Islam (2012) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian yang

dilakukan oleh Münevver Çetin dkk. (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,054.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana (2014), yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,024. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kapsari Ariyani (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi -0,061.

Selain *research gap*, penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh fenomena yang menunjukkan bahwa sebanyak 64% responden tidak puas terhadap pemimpin dalam memberikan pengawasan dan sebanyak 52% responden tidak puas terhadap lingkungan atau kondisi kerja yang ada di perusahaan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner pra survey yang tertera pada latar belakang masalah.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Poliplas

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk pengaplikasian dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan nantinya akan ada penelitian dan pengembangan berkelanjutan untuk melakukan pengkajian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang sistematis, dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian latar belakang yang digunakan penulis untuk diteliti, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Bab ini juga mencakup penelitian terdahulu yang diuraikan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang mendeskripsikan tentang jenis atau teknik analisis dan mekanisme penggunaan alat analisis dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang menitikberatkan pada hasil olahan data sesuai dengan alat dan teknik analisis yang digunakan, serta interpretasi hasil yang menjawab masalah penelitian yang diajukan, dan juga menjawab tujuan dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan simpulan yang merupakan penyajian secara singkat apa yang telah diperoleh dari pembahasan, keterbatasan penelitian yang menguraikan tentang kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukan analisis dan interpretasi hasil, serta saran yang merupakan anjuran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.