

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BATAVIA
PROSPERINDO ASET MANAJEMEN DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : RAYMOND SUGIANTO

NIM : 115170065

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BATAVIA
PROSPERINDO ASET MANAJEMEN DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : RAYMOND SUGIANTO

NIM : 115170065

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Raymond Sugianto
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170065

Program Studi : SI Manajemen

J\lamat : 

Telp: _____

HP: 

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

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau merubah data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sejauh dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kecuali apabila hal ini terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pemyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jlnknrt. 8 Juli 2021



Raymond Sugianto

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 & BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAYMOND SUGIANTO
NPM : 115170065
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BATAVIA PROSPERINDO ASET MANAJEMEN DI JAKARTA**

Jakarta, 3 Juli 2021

Pembimbing,



Joyce Angelique Turangan, S.E, M.Pd.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RAYMOND SUGIANTO
NPM : 115170065
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BATAVIA PROSPERINDO ASET MANAJEMEN DI JAKARTA**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : ANDY WIJAYA, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.

Jakarta, 27 Juli 2021

Pembimbing,

(Joyce Angelique Turangan,S.E, M.Pd.)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA**

- (A) RAYMOND SUGIANTO
- (B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AT PT BATAVIA PROSPERINDO ASSET MANAGEMENT IN JAKARTA*
- (C) XV + 101 pages, 2021, 20 tables; 7 pictures; 5 attachments
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of 1) Leadership on Job Satisfaction at PT Batavia Prosperindo Asset Management. 2) Motivation on Job Satisfaction at PT Batavia Prosperindo Asset Management. 3) Organizational Culture on Job Satisfaction at PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. The sample was selected using the Convenience Sampling method totaling 100 respondents at PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. The results of this study indicate that leadership, motivation and organizational culture have a significant influence on job satisfaction*
- (F) *Leadership, Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction.*
- (G) *Reference list 40 (1959-2020)*
- (H) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) RAYMOND SUGIANTO
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BATAVIA PROSPERINDO ASET MANAJEMEN
- (C) XV + 101 halaman, 2021, 20 tabel; 7 gambar; 5 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh 1) Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. 2) Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. 3) Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Sampel dipilih menggunakan metode Convenience Sampling berjumlah 100 responden pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Hasil penelitian ini menunjukan Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- (F) Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
- (G) Daftar Acuan 40 (1959-2020)
- (H) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

MOTTO

Life is like riding a bicycle.

To keep your balance, you must keep moving.

KATA PENGANTAR

Pertama, saya mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya yang melimpah senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini tepat pada waktunya. Saya memberi karya tulis ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Karya tulis ini dibuat sebagai salah satu prasyarat guna mendapatkan gelar sarjana.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis ini memakan waktu 5 bulan lamanya. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di satu sumber data yaitu di wilayah Jakarta. Karena fokusnya terhadap pegawai PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen maka saya meneliti para pegawai sebagai subjek penelitian. Saya melengkapi data dengan beberapa data dari jurnal mengenai kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Setelah informasi lengkap, baru saya mulai mengerjakan penulisan laporan hingga selesai sampai sekarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak bantuan, bimbingan, motivasi, perhatian, canda maupun dukungan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan untuk penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah turut memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara sekaligus dosen mata kuliah

Metodologi Penelitian Bisnis yang telah memberikan banyak bekal ilmu mengenai proposal skripsi yang sangat bermanfaat untuk penulisan skripsi ini.

5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengarahan dan *briefing* mengenai segala hal berkaitan dengan penyusunan skripsi.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Tjhin Soeparmin dan Vira Agustina Kusnandar selaku kedua orang tua penulis serta Nicholas Sugianto dan Daniel Sugianto selaku saudara kandung penulis yang telah memberikan doa, dukungan, semangat dan motivasi. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Kepada Merlin Phung Putri, selaku pacar yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Pauline dan Silvia selaku sahabat selama berkuliah di Untar yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada Ferry Irawan, Verio, Fidelia dan Timmy selaku teman yang selalu memberikan hiburan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada Della selaku sepupu yang membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Seluruh responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
14. Aliung, Leon, Rio, Dedi, Viola Alviolita, Viola Sahlan selaku teman sekelas di Untar yang selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca

akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Terima Kasih.

Jakarta, Desember 2020

Penulis,
(Raymond Sugianto)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat.....	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor Theory</i>).....	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Kepemimpinan	10
3. Motivasi	10
4. Budaya Organisasi	11
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	11

1. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	11
2. Motivasi dan Kepuasan Kerja	12
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja	12
D. Penelitian yang Relevan.....	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	33
1. Kepemimpinan	34
2. Motivasi	35
3. Budaya Organisasi	35
4. Kepuasan Kerja.....	36
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	37
1. Analisis Validitas	38
2. Analisis Reliabilitas	44
E. Analisis Data	45
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	46
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	46
a. Uji Koefisien Determination (<i>R-Square</i>)	46
b. <i>Predictive Relevance</i> (<i>Q²</i>)	47
c. <i>Path Coefficients</i>	47
d. <i>Effect Size</i> (<i>f²</i>).....	47
3. Pengujian Goodness of Fit	48
4. Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	49
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	51
3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	52
4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	53

B. Deskripsi Objek Penelitian	54
1. Kepuasan Kerja.....	54
2. Kepemimpinan	55
3. Motivasi	56
4. Budaya Organisasi	58
C. Hasil Analisis Data.....	59
1. Hasil pengujian model struktural (<i>inner model analysis</i>)	59
a. <i>Coefficient of determination(R-Square)</i>	59
b. <i>Predictive Relevance(Q²)</i>	60
c. <i>Path Coefficient</i>	61
d. <i>Effect Size (f²)</i>	63
e. Hasil Goodness of Fit	64
f. Hasil Pengujian Hipotesis.....	64
1) Uji Hipotesis Pertama	65
2) Uji Hipotesis Kedua	65
3) Uji Hipotesis Ketiga	66
4) Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan dan Saran	71
2. Keterbatasan	71
3. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	17
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Likert</i> pada variabel dependen dan independen.....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Kepemimpinan	34
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi	35
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen Budaya Organisasi	36
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Dependental Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	39
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	39
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Fornell-Larcker</i>	42
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	42
Tabel 3.10 Hasil Analisis Reliabilitas.....	44
Tabel 4.1 Tanggapan Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.2 Tanggapan Atas Pernyataan Kepemimpinan	56
Tabel 4.3 Tanggapan Atas Pernyataan Motivasi	57
Tabel 4.4 Tanggapan Atas Pernyataan Budaya Organisasi	59
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Coefficient of Determination (R-Square)</i>	61
Tabel 4.6 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance (Q²)</i>.....	61
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i> menggunakan <i>bootstrapping</i> ...	63
Tabel 4.8 Hasil Pengujian <i>Effect Size (f²)</i>	64
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	30
Gambar 3.1 Hasil Analisis Validitas Konvergen.....	41
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Gambar 4.6 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis seperti sekarang ini tumbuh dan berkembang sangat pesat dan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya dapat dengan mudah berubah dan menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia memiliki peran sangat penting, maka suatu perusahaan atau organisasi harus cukup bisa memahami dalam segala bidang yang menyangkut sumber daya manusia dan juga cukup teliti dalam memilih dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki potensi atau keunggulan sekalipun.

Sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak untuk kemajuan disuatu perusahaan atau organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia perlu untuk di kembangkan dan di tingkatkan. Tenaga kerja merupakan suatu aset penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu perlu ada nya pelatihan dan pengembangan khusus kepada tenaga kerja agar hasil yang dicapai maksimal. Tidak dapat dihindari bahwa jika tenaga kerja mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka sesuatu yang dihasilkan juga akan maksimal dan mendapatkan kualitas yang baik.

Menurut Wijono (2007) kepuasan kerja merupakan aspek penting dari pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi pusat perhatian dan menjadi salah satu yang harus di pikirkan oleh para pemimpin perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan tentu untuk mencapai kinerja kerja karyawan yang maksimal. Cara peningkatan kinerja karyawan salah satu nya adalah dengan cara memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pemimpin untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Salah satu

caranya dengan memberikan suatu penghargaan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Dengan terpenuhi nya kepuasan kerja karyawan maka akan timbul kinerja kerja yang maksimal di dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan semuanya saling berhubungan satu sama lain. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi (Oktavianti, 2016). Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik dapat mengendalikan dan mengatur secara terstruktur para karyawan yang memiliki perbedaan pemikiran. Dari berbagai perbedaan pemikiran, pemimpin harus mampu mengambil satu keputusan yang matang untuk mencapai tujuan serta visi misi suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Wijono (2007) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin yang menggerakan dan mengarahkan organisasi atau perusahaan termasuk karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien

Sebuah tantangan yang dihadapi suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini adalah masalah kepemimpinan, seringkali ditemukan adanya pemimpin yang memakai kekuasaannya secara sewenang wenang tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada karyawan. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi atau perusahaan sehingga berujung ketidakpuasan para bawahan (Sutrisno, 2010). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat mengelola atau mengatur karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu tugas pemimpin adalah menempatkan karyawan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi dalam diri karyawan. Menurut Moh.As'ad (2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi di dalam diri setiap karyawan tentu berbeda. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal pada karyawan dan tentu akan meningkatkan kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Dorongan untuk mengfungsikan kapasitas diri dalam sebuah kerja, akan berhadapan dengan situasi kerja itu sendiri, dan akan membawa penilaian karyawan pada pekerjaannya. Penilaian karyawan pada pekerjaannya inilah yang kemudian akan mengembangkan adanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2010).

Hasil penelitian Setyawan (2005) menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi jika pemimpinan dapat memberikan dan meningkatkan motivasi karyawannya maka akan meningkat juga kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya jika pemberian motivasi rendah maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Selain kepemimpinan dan motivasi, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dapat dikatakan seperti kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi, oleh karena itu budaya organisasi ini menjadi sangat penting untuk di bahas di dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting, sebab merupakan kebiasaan kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang di ikuti oleh para anggotanya.

Sikap yang di bentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Jika budaya organisasi di suatu perusahaan di terapkan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan bagi perusahaan dan menjadi ciri khas perusahaan.

PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen merupakan perusahaan manajer investasi di Indonesia. PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen

memperkerjakan cukup banyak karyawan dan memiliki karakteristik yang berbeda beda serta memiliki berbagai macam keputusan. PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen memperkerjakan sumber daya manusia yang cukup banyak dan ingin terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar memperoleh hasil yang maksimal.

Permasalahan yang ada di PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen terkait dengan permasalahan kepemimpinan adalah pimpinan memberikan tugas yang tidak adil kepada setiap karyawan dengan jabatan yang sama. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja. Permasalahan tersebut tentu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan merusak hubungan antara pimpinan dengan karyawan.

Permasalahan kedua yang ada di PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen adalah permasalahan terkait dengan motivasi karyawan. Pimpinan tidak dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Pimpinan kurang mempererat hubungan antara pimpinan dengan karyawannya hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pimpinan juga tidak memberikan *reward* untuk karyawan jika bekerja lebih, tentu hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain kedua permasalahan yang ada, permasalahan yang lain adalah budaya organisasi yang ada di PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang ada di suatu perusahaan atau norma norma yang berlaku disuatu perusahaan. Permasalahan yang ada di PT Batavia Aset Manajemen bahwa pimpinan kurang menerapkan norma norma yang ada didalam perusahaan oleh karena itu karyawan jadi se wenang-wenang dalam bekerja hal tersebut tentu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen masih di temukan permasalahan yang berhubungan dengan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari tingkat keterlambatan dalam bekerja dan tingkat keterlambatan dalam mengumpulkan tugas yang di berikan oleh atasan. Ini menunjukan

bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Kepemimpinan yang kurang baik akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta budaya organisasi yang baik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen”**.

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan pegawai dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
- b. Kepemimpinan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
- d. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- e. Budaya organisasi yang nyaman dapat berdampak pada pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Budaya organisasi yang sesuai harapan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Batasan Masalah

Untuk memberikan hasil penelitian yang tepat serta terarah, maka peneliti melakukan pembatasan terhadap beberapa masalah yang perlu dikaji. Berikut ini merupakan batasan - batasan masalah penelitian, sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer yaitu dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen melalui *platform online google form*
- b. Subjek pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen saja dimana PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen merupakan salah satu perusahaan manajer investasi yang ada di Jakarta, dimana agar pengumpulan data penelitiannya lebih efektif. Karyawan yang menjadi subjek penelitian harus memiliki pengalaman bekerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen selama minimal 1 tahun.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengatahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah untuk dapat membuktikan apakah teori yang ada sebelumnya juga terjadi di PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen, dan juga memberikan manfaat yang baik.

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi serta budaya organisasi pada karyawan PT Batavia Prosperindo Aset Manajemen, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Selain itu dapat bermanfaat juga agar dapat diaplikasikan di dunia kerja.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat berguna bagi peneliti lain sebagai bahan kajian untuk menyelesaikan masalah yang ada pada tema penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Akaah, L, P. (1993), “Organizational culture and ethical research behavior”, *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol. 21 No. 1, pp. 59-63.
- As'ad, M. (2012). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: *Jurnal Liberty*.
- Bahri, S. & Nisa, Y, C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, Vol 18 No. 1, 9-15.
- Bass, B, M. (1998), Transformational Leadership: Industrial Military and Educational Impact, *Lawrence Erlbaum Associates*, NJ.
- Berson, Y., Oreg, S. and Dvir, T. (2008), “CEO values, organizational culture and firm outcomes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29 No. 5, pp. 615-633.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. and Frey, D. (2013), “Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: a multilevel mediation model of trust”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, pp. 270-283.
- Daft, R. (2005), *The Leadership Experience*, Thomson South-Western, Mason, OH.
- Decaro, N.E. (2005), “An investigation Of the relationship of initiating structure, consideration and gender perception: an examination of the path-goal theory”, UMI No. 3187623, *doctoral dissertation, ProQuest Dissertations and theses database*.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). “Organizational Commitment and Job Satisfaction.” *ARPN Journal of Science and Technology* 2(2): 85–91.
- Hasanuddin Rostini dan Kaisar. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(1),, 47-57.

Herzberg, F., Mausner, B. dan Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons, New York, NY.

Higgins., J. (1994), *The Management Challenge*, 2nd ed., Macmillan, New York, NY

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Edisi Kedua, New York: McGraw-Hill.

Johnson, J.J. and McLntyre, C.L. (1998), “Organizational culture and climate correlates of job satisfaction”, *Psychological Report*, Vol. 82 No. 3, pp. 843-850.

Khoiruddin, M, Munir, M dan Rokhim, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Toko Basmalah Di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* Vol.6, No.2, 170-183.

Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Government and Civil Society*, Vol 1, 159-190.

Lindner, J.R. (1998), “Understanding employee motivation”, *Journal of Extension*, Vol. 36 No. 3

Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349.

Michael Christian, T., & Darmawan, H. (2019). Mulut ke mulut dan citra merek untuk memprediksi niat beli pada konsumen laptop asus di fakultas ekonomi universitas tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(3), 559-568

Maryam Al-Sada, B. A. (2017). Influence of organizational culture. *EuroMed Journal of Business* Vol. 12 No. 2, 2017, 163-188.

Mitchell, T.R. (1982), "Motivation: new directions for theory, research, and practice", *Academy of Management Review*, Vol. 7 No. 1, pp. 80-88.

Nahavandi, A. dan Malekzadeh, A. (1999), *Organizational Behavior: The Person-Organization Fit*, Prentice Hall, NJ.

Northouse, P.G. (2007), *Leadership Theory and Practice*, Sage Publications, London.

Walisa dan Oktavianti (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cibavision Batam. *Bening*, 3 (1) 2016: 28-39.

Priyono. (2011). Human Resource Management (p. 2). Surabaya: *Dharma Science Press*.

Rao, P.S. (2005), *Essentials of HRM and Industrial Relationships*, Himalaya Publishing House, Mumbai.

Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Robbinss Stephen P., 1990. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Rowland, C.A. dan Hall, R.D. (2013), "Perceived unfairness in appraisal: engagement and sustainable organizational performance", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 8 No. 3, pp. 195-208.

Schein, E.H. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, 3rd ed., Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Siswanto, M.Si (2005). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Setyawan, D. (2005). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasaan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Pemkab. Temanggung). Tesis. *Program Studi Magister Manajemen Progam Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.

Sparks, J., dan Schenk, J. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22 Issue 8, 849-869.

Stokes. (2001). *Performance Appraisal in Management*. London

Sugiyono. (2013) Metode penelitian dan pengembangan, *Penerbit Alfabeta Bandung*. Yogyakarta

Suprayetno, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, 124-135.

Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: PrenadaMedia Group*.

Verbeke, G. dan G. Molenberghs. (2000). Linear Mixed Model for Longitudinal Data. *Springer Series in Statistics. New York: Springer*.

Wallach, E. (1983), “Individuals and organizations: the cultural match”, *Training and Development Journal*, Vol. 12, pp. 29-36.

Wijono, S. (2007). Kepuasan dan Stres Kerja. Salatiga: *Widya Sari Press*

