

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ID EXPRESS**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

RAIHAN FAIZA

115180473

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA

2024/2025

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ID EXPRESS**



DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : RAIHAN FAIZA
NIM : 115180473**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

2024/2025

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : RAIHAN FAIZA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115100493
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS



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

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

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

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

Jakarta, 27 November 2024



RAIHAN FAIZA

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAIHAN FAIZA
NIM : 115180473
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT ID EXPRESS
JAKARTA BARAT

Jakarta, 19 November 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

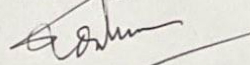
NAMA : Raihan Faiza
NIM : 115180473
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT ID EXPRESS.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Nuryasman MN, S.E., M.M
2. Anggota Penguji : Dr. Galuh Mira Saktiana, S.E., M.Sc
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Desember 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M)

ABSTRACT

TARUMANEGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and leadership style on employee job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed to 105 employees as a sample. The independent variables explained include organizational culture, work motivation, and leadership style, while the dependent variable is employee job satisfaction.

The results of the study indicate that organizational culture, work motivation, and leadership style have a significant influence on employee job satisfaction. A supportive organizational culture, high work motivation, and an effective leadership style can increase employee job satisfaction. These findings provide the importance of increasing job satisfaction through the development of organizational culture, increasing motivation, and implementing an appropriate leadership style.

This study is expected to be a reference for further research and provide practical benefits for companies in managing their employees to achieve organizational goals optimally.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Leadership Style, Job Satisfaction,

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANEGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 105 karyawan sebagai sampel. Variabel independen yang dianalisis meliputi budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, sementara variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung, motivasi kerja yang tinggi, serta gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan budaya organisasi, peningkatan motivasi, dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja,

HALAMAN MOTTO

**"Bangunlah pagi hari untuk mencari rezeki dan kebutuhan-kebutuhanmu.
Sesungguhnya pada pagi hari terdapat barakah dan keberuntungan."
- HR At-Thabrani dan Al-Bazzar**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang terus diberikan hingga sekarang.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung di Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua penulis, kakak, adik, dan kekasih saya penulis yang selalu memberikan dukungan motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, 3 Desember 2024

Penulis,

RAIHAN FAIZA

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan	4
2. Identifikasi masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Manfaat Dan Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. Budaya Organisasi	7
2. Motivasi Kerja	11
3. Gaya Kepemimpinan.....	15
4. Kepuasan Kerja.....	17
C. Kaitan Antara Variabel- variabel	20
1. Keterkaitan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	20
2. Keterkaitan antara Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerjakaryawan	20
3. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan	21
D. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. DESAIN PENELITIAN.....	29
B. POPULASI , TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	29
1. Populasi.....	29

2. Teknik Pemilihan Sampel	30
3. Ukuran Sampel.....	30
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	31
1. Budaya Organisasi	31
2. Motivasi Kerja	32
3. Gaya Kepemimpinan.....	33
4. Kepuasan kerja karyawan.....	33
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	39
E. Analisis Data	40
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	41
2. Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)	41
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	43
BAB IV	45
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	45
1. Jenis Kelamin	45
2. Umur	46
3. Pendidikan Terakhir	46
4. Lama Bekerja	47
B. Deskripsi Obyek Penelitian	48
1. Budaya Organisasi	48
2. Motivasi Kerja Karyawan	49
3. Gaya Kepemimpinan.....	50
4. Kepuasan Kerja	52
C. Hasil Analisis Data.....	53
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	53
2. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)	53
D. PEMBAHASAN.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. KESIMPULAN.....	60
B. SARAN.....	60
1. Bagi Perusahaan	60
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	61
DAFTAR PUSTAKA	62
Lampiran 1 : Kuesioner	66
> 8 tahun.....	66

Bagian 2 : Budaya Organisasi.....	67
Bagian 2 : Motivasi Kerja	68
Bagian 3 : Gaya Kepemimpinan.....	68
Bagian 4 : Kepuasan Kerja karyawan.....	69
Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan.....	43
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	44
Tabel 3. 5 Skor Skala Likert Pada Variabel Dependen dan Independen.....	44
Tabel 3. 6 Outer loadings	46
Tabel 3. 7 Hasil Analisis	47
Tabel 3. 8 Hasil Analisis Cross Loading Factor	48
Tabel 3. 9 Hasil Analisis Reliabilitas	49
Tabel 3. 10 Hasil Analisis Reliabilitas Cronbach's alpha	50
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Budaya Organisasi	58
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Motivasi Kerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Gaya kepemimpinan	61
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	62
Tabel 4. 5 Nilai Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63
Tabel 4. 6 Nilai Analisis Predictive Relevance (Q^2)	64
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Ulang Pengujian Effect Size (f^2).....	64
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Hipotesis (bootstrapping).....	66

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	38
Gambar 3. 1 Hasil Loading Factor	45
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Gambar 4. 5 Hasil Analisis Bootstrapping.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan pengalaman yang menyenangkan atau tidak kepada karyawan. Hal ini tercermin dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya serta interaksi dengan lingkungan kerja. Secara umum, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan evaluasi terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting tertentu. Sementara itu, Hamali (2018:203) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan ini dihitung sebagai total kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang kemudian dikalikan dengan tingkat pentingnya aspek tersebut bagi individu. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya bersifat subjektif, tergantung pada persepsinya terhadap kesesuaian atau ketidaksesuaian antara keinginannya dan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu menetapkan tapal batas, memberikan rasa identitas pada anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi tersebut adalah prinsip-prinsip yang dijadikan acuan para karyawan dalam tindakan kerja mereka. Para karyawan dituntut untuk lebih inovatif, mengambil resiko, memperhatikan rincian pekerjaan dan berorientasi pada pencapaian hasil. Pihak manajemen dalam dalam membuat keputusan harus memperhatikan kepentingan para karyawan dan kerjasama tim. Seluruh anggota organisasi dituntut untuk bersikap dinamis dalam mencapai pertumbuhan tanpa mengabaikan perlunya stabilitas dalam pekerjaan. Budaya organisasi berperan krusial dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu menciptakan pola pikir dan tindakan pekerja. Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi (Daslim et al., 2023). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota

organisasi untuk menginspirasi orang dalam mengatur tindakan dan sikap yang dianggap sesuai oleh organisasi (Khaeruddin, 2022). Menurut Andika (2019), motivasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk merasa bersemangat dan terdorong untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Hal ini mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu yang dapat mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap performa pegawai. Pada umumnya, karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi jika perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Motivasi mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, menurut Syaifuddin (2018:57). Ada dua jenis kebutuhan yang memicu motivasi: kebutuhan psikologis untuk mendapatkan kepuasan fisik, seperti makan, minum, dan udara, serta kebutuhan sosial psikologis untuk mendapatkan kepuasan sosial, seperti penghargaan, pujian, dan rasa aman, antara lain. Hafidzi dkk (2019 : 52) Motivasi diartikan sebagai pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja pada seseorang, sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan elemen dasar yang menjadi pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan pendapat Mukhtar (2020) Gaya kepemimpinan yang diteorikan selama ini cenderung lebih berorientasi pada bagaimana cara pemimpin dapat memberi dampak terhadap pengikutnya untuk supaya kedepannya mereka ingin mengambil berbagai langkah bersama yang ditentukan oleh pemimpin pada waktu yang akan datang tanpa merasa tertekan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Alimudin dan Sukoco (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah set sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencerminkan cara berperilaku dan pendekatan yang dipilih serta sering diterapkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi perusahaan yang mampu memaksimalkan performa dan gampang menyesuaikan dalam kondisi

perusahaan atau lembaga. Gaya kepemimpinan adalah pola atau pendekatan menyeluruh dari perilaku seorang pemimpin, baik yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap orang yang dibawahnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan perpaduan antara dari karakteristik, falsafah dan pandangan yang menjadi dasar perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling sesuai ialah suatu gaya yang mana bisa mengoptimalkan produktivitas, kepuasan kerja, perkembangan, dan penyesuaian dalam berbagai kondisi. Menurut Lotje (2017) faktor yang penting dalam memberikan arahan kepada karyawan pada suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan, apalagi di zaman sekarang semua serba terbuka, sehingga pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya yaitu pemimpin yang dibutuhkan. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan karyawan. Di lingkungan kerja, karyawan dapat bekerja secara efektif apabila memperoleh kesan yang positif terhadap pekerjaannya dari atasan.

PT ID Express Logistik Indonesia, atau lebih dikenal dengan ID Express (ditulis sebagai ID EXPRESS), adalah perusahaan transportasi dan logistik yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini secara resmi didirikan pada Maret 2019 tetapi pertama kali dimulai pada pertengahan 2020 sebagai mitra nirlaba dan pemasaran dalam proses pengiriman. Sekarang PT ID Express Logistik Indonesia melayani pengiriman paket ke seluruh penjuru di Indonesia. PT ID Express adalah perusahaan ekspedisi yang didukung oleh teknologi berbasis software. Sejak didirikan pada tahun 2019, PT ID Express Logistik Indonesia telah berkembang pesat dalam hal personalia. Per Desember 2020, ID Express dapat mempekerjakan 20.000 pekerja terampil di seluruh Indonesia. Pada Desember 2020, PT ID Express Logistik Indonesia meluncurkan layanan ride-hailing yang dapat digunakan konsumen selama 24/7 tanpa gangguan. Meskipun perkembangan perusahaan begitu pesat, terlihat adanya ketidakpuasan karyawan di dalam perusahaan mengenai budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan, berdasarkan survei penulis terhadap karyawan PT. ID EXPRESS.

Pra penelitian yang penulis lakukan, adalah memberikan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. ID EXPRESS yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketidak puasan dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.	1	9	5	6	
2.	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.	3	6	4	4	
3.	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.	1	10	3	3	
4.	Pendapatan yang saya terima sudah memenuhi harapan saya	3	12	5	5	1
5.	Saya selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.	1	11	2	5	
PERSENTASE		58 %		42 %		

Sumber ([https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-10746- 8%20LAMPIAN.Image.Marked.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-10746-8%20LAMPIAN.Image.Marked.pdf))

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 terlihat bahwa 58 % karyawan merasa kurang puas bekerja dalam perusahaan PT. ID EXPRESS dan 42 % merasa puas bekerja dalam perusahaan

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul:
“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ID EXPRESS”

2. Identifikasi masalah

- a. Budaya Organisasi yang kurang baik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Motivasi yang kurang baik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
- c. Gaya Kepemimpinan yang kurang baik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
- d. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kepuasan Kerja Karyawan
- e. Fasilitas yang kurang baik dapat mempengaruhi kepuasan Kerja Karyawan

3. Batasan Masalah

Agar permasalahan karena ruang lingkup yang diteliti tidak terlalu besar, maka penulis membatasi variabel pada penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependent dengan obyek penelitian pada karyawan PT. ID EXPRESS Jakarta Barat

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ID EXPRESS ?
- b. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ID EXPRESS ?
- c. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ID EXPRESS ?

B. Manfaat Dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas maka tujuan utama dalam melakukan penelitian ini adalah .

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ID EXPRESS
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ID EXPRESS
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ID EXPRESS

2. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Meningkatkan kemampuan untuk menganalisa permasalahan yang ada di dunia praktis dan menerapkan ilmu – ilmu dan teori-teori yang didapat di bangku kuliah kedalam kehidupan nyata tentang budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan

2. Bagi PT ID Express Jakarta Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan PT ID EXPRESS untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT ID EXPRESS .

B. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi dan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2), 362–375.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206. Mas'ud, Fuad. 2004. "Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)". BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, II(1), 10.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amiyani, R. (2016). *Teknik sampling*. Yogyakarta: UNY
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 11, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- de Haan, Y. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(2), 488–496.
- Dera Fauzia Fitriana, Muslichah Erma Widiana, dan Nova Retnowati pada tahun 2022 berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya". Artikel ini diterbitkan dalam *Indonesian Journal of Management Science*, Vol. 1 No. 2, Desember 2022, pada halaman 99-107.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinoibis.v4i4.202> | *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* | *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan

- ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017). Pengaruh budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Jakarta:
- Hair, et al, 2014, Multivariate Data Analysis, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- Hair, J.F. et al. (2021) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R, Practical Assessment, Research and Evaluation.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hanny, Chyntia, and I Gede Adiputra. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta." Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan 2.1: 215-221.
- Harahap, S.S. 2018. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Cetakan Keempat Belas. Jakarta. Rajawali Pers.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis (KURS), Vol. 3, No. 2, hlm. 142–155.
- Karnadi, Minullah, Efi Nofiantari. 2023. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Karnila Ali Dan Didiek Wijaya Agustian, 2018, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro, Jurnal Ilmiah FEUMM, Vol. 12 (2018) No. 2 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X
- Khaeruddin, Khaeruddin and RAHMAWATI, RAHMAWATI and Nurfazlina, Nurfazlina and Salwa, Rufaida and Nurhayati, Nurhayati (2022) The Development of Students' Worksheets Face to Face Online Based on Hypercontent on Temperature and Heat Topic. Jurnal Penelitian Pendidikan IPA (JPPIPA), 8 (6). pp. 3011-3019. ISSN 2460-2582
- Davis, F. D. (1985). A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results. Massachusetts Institute of Technology.
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. 2018. Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia. Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022>
- Lewaherilla N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurohim, et al. (2021). Knowledge Management. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. Jurnal Administrasi

- Bisnis (JAB), 5(002).
- Maria . 2016. Analisis Sikap dan Perilaku Organisasional pada Perusahaan Keluarga. *Jurnal Manajemen*, 129-142.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35- 43.
- Maria . 2016. Analisis Sikap dan Perilaku Organisasional pada Perusahaan Keluarga. *Jurnal Manajemen*, 129-142.
- Mulyono, A. D., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. Universitas Tarumanagara.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nofiantari, E., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasi terhadap kepuasan kerja ASN serta kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719-738. DOI: 10.36841/jme.v2i4.3455.
- Paramitha, Lisa (2017) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembanan Daerah Provinsi Kalimantan Timur . *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3,2017
- Parulian, Tunggul Barita & Hasibuan, Sawarni. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Proyek Jasa Konstruksi. *Operations Excellence Journal of Applied Industrial Engineering*, 9(1), 69-78. DOI: 10.22441/oe.
- Pulungan, Putri Intan Suci., Rivai, Harif Amali. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening Pada Pt Semenpadang. *Menara Ekonomi*, Volume VII No. 1. ISSN: 2407-8565;E-ISSN: 2579-5295
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *POPULASI,SAMPEL,VARIABEL dalam penelitian kedokteran* (Moh. Nasrudin (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar – Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus)* Edisi Ketiga. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin. 2002. *Organizational behavior solutions for management* 2002, McGraw. Hill..

- Tunggul Barita Parulian, S. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 69–78. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i2.3767>
- Walinationsuci, T., Musadieg, M. A., & Hamid, D. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.011.01.1>
- Wijaya, C., Mardianto, & Praselia, M. A. (2021). The Effect Of Self Control And Conformity On Student Consumptive Behavior Of Ar-Rahman SMA Medan Year 2020. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 1(1), 1–10.
- Wetzels, Martin, Gaby Odekerken-Schröder, and Claudia Van Oppen. "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration." *MIS quarterly* (2009): 177-195.