

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

DI PO PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG



OLEH

KETUT WAHYU INDRAYUDA

11180417

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PO PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG**



HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen.

Disusun Oleh:

KETUT WAHYU INDRAYUDA

11180417

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ketut Wahyu Indrayuda
NIM/NIP/NIDN : 11180417
Program Studi : Mana Jemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PO PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- Dapat diakses tanpa embargo.
- Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- dalam proses pengajuan paten.
- akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 12-12-2024

Mengetahui,

Yang menyatakan,


HERU KRISTANTO


Ketut Wahyu I.

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0501126601

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11180917

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PO PUSPA JAYA
BANDAR LAMPUNG**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

KETUT WAHYU INDRAYUDA

(11180417)

Dalam Ujian Skripsi Progam Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 22 November 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.
(Ketua Tim)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.
(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
(Dosen Pembimbing)

Yaogyakarta, 29 November 2024

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Bisnis



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

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

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

Nama : Ketut Wahyu Indrayuda
NIM : 11180417
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Judul karya ilmiah : Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PO PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, ...

Yang menyatakan,



Ketut Wahyu I.

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

NIM 11180417

DU TA WACANA

HALAMAN MOTTO

Api ched asi papebhyah. Sarvebhyah papakrittamah. Sarvam jnanaplavenai'va.

Vrijinam samtarishyasi.

(Walau seandainya engkau paling berdosa di antara manusia yang memikul dosa,
dengan perahu ilmu pengetahuan ini lautan dosa akan kau seberangi.)

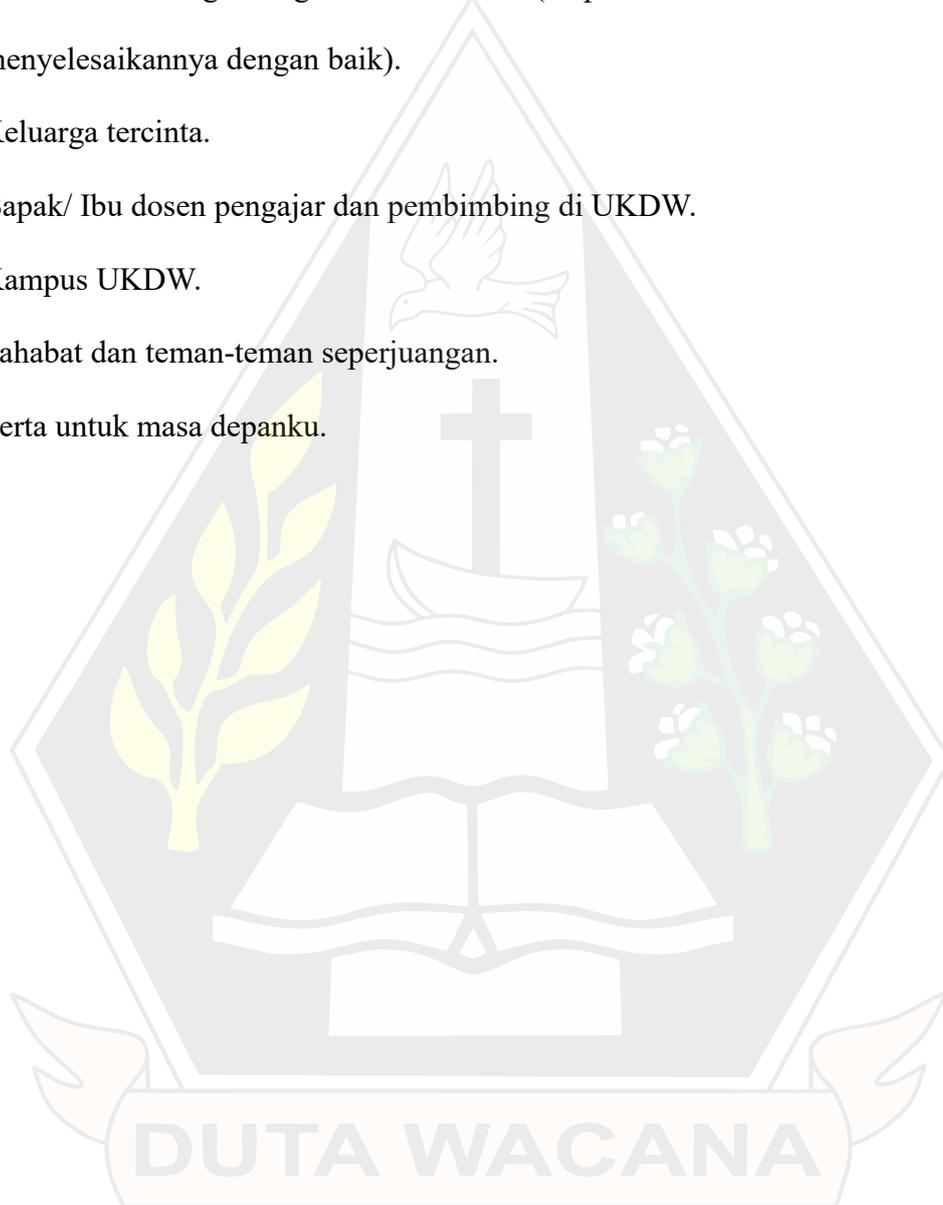
(Bhagavadgita IV. 35)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Ida Sang Yang Widhi Wasa (tanpa berkat-Mu aku takkan bisa menyelesaikannya dengan baik).
2. Keluarga tercinta.
3. Bapak/ Ibu dosen pengajar dan pembimbing di UKDW.
4. Kampus UKDW.
5. Sahabat dan teman-teman seperjuangan.
6. Serta untuk masa depanku.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah-Nya, nafas hingga saat ini, kekuatan, dan kesabaran hingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PO PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG”** ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta.

Penulis menyadari berkat dukungan, bimbingan, dan doa dari semua pihaklah skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini.

1. Tuhan Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang selalu menyertai setiap langkah dalam proses perkuliahan sampai penulisan skripsi.
2. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen pembimbing yang sabar dalam membimbing saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Semua dosen dan staf Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis yang memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman kehidupan selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Kepada Bapak I Gede Wiradharma - Accounting Manager PO PUSPA JAYA Bandar Lampung yang bersedia membantu dan memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di sana.

5. Seluruh karyawan PO PUSPA JAYA Bandar Lampung yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian di sela-sela waktu bekerja.
6. Ayahku tercinta (Gede Sudiarta) dan Ibuku tersayang (Ketut Netri) yang penuh kasih sayang mendukung, menuntun, perhatian, serta yang selalu mendoakan penulis.
7. Seluruh kakakku (Putu Resi Lestari, S.Sos, MBA., Made Shelly Nilayati, S.Pd., Gr., dan Nyoman Indrawan Pranata, S.Kom.) yang selalu memberikan motivasi, dorongan, semangat, dalam proses penulisan skripsi. Serta doa-doa mereka yang sangat luar biasa.
8. Gusti Ayu yang dengan kasih sayangnya sabar menemani, mendoakan, memberikan semangat, masukan, dan selalu mengingatkan untuk tidak putus asa.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah membantu memberikan semangat dan memberi masukan yang begitu berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun, penulis berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, 15 November 2024

DUTA WACANA


Ketut Wahyu Indrayuda

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
HALAMAN MOTO.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Balakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Pembatasan Istilah	6

BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.2 Dampak Kepuasan Kerja	12
2.3 Budaya Kerja	13
2.4 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	17
2.5 Penelitian terdahulu	20
2.6 Perumusan Hipotesis	23
2.7 Model Penelitian	25
2.8 Profil Perusahaan PO PUSPA JAYA.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Data dan Sumber Data	29
3.3 Instrumen Penelitian	29
3.4 Objek Penelitian	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Metode Analisis Data	31
3.7 Uji Kuesioner	32
3.8 Alat Analisis	33
3.9 Variabel Penelitian	34
3.10 Skala Pengukuran	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Analisis Uji	43
4.3 Pembahasan	54

BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Keterbatasan Peneliti.....	58
5.3 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Pertanyaan Variabel Independen dan Dependen ..	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.2 Rentang Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden.....	40
Tabel 4.4 Latar Belakang Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.5 Jabatan Responden	42
Tabel 4.6 Validasi Budaya Kerja	44
Tabel 4.7 Validasi Gaya Kepemimpinan Demokratis	45
Tabel 4.8 Validasi Kepuasan Kerja Karyawan	46
Tabel 4.9 Reliabilitas Statistics	47
Tabel 4.10 Regresi	49
Tabel 4.11 Uji-T	51
Tabel 4.12 Uji-F	52
Tabel 4.13 R Square	53

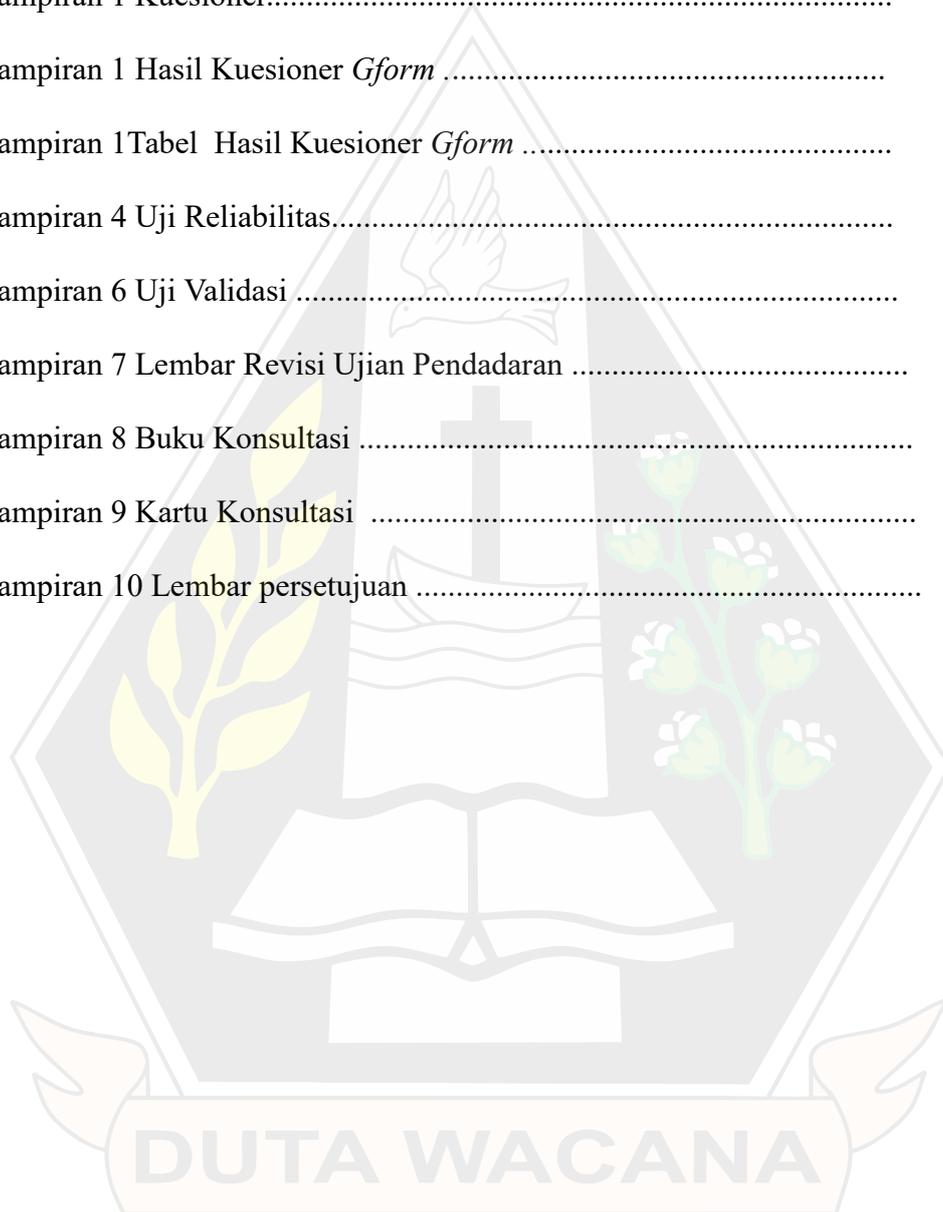
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Metode Penelitian	25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin	64
Lampiran 1 Kuesioner.....	65
Lampiran 1 Hasil Kuesioner <i>Gform</i>	80
Lampiran 1 Tabel Hasil Kuesioner <i>Gform</i>	97
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 6 Uji Validasi	105
Lampiran 7 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	111
Lampiran 8 Buku Konsultasi	113
Lampiran 9 Kartu Konsultasi	114
Lampiran 10 Lembar persetujuan	115



**“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PO PUSPA
JAYA BANDAR LAMPUNG”**

Oleh: Ketut Wahyu Indrayuda

11180417

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email

ketutwahyuindrayuda@gmail.com

ABSTRAK

Indrayuda, Ketut Wahyu. 2024. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Po Puspa Jaya Bandar Lampung*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen. Fakultas Bisnis. Universitas Kristen Duta Wacana.

Penelitian ini mendeskripsikan tentang pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. Reponden penelitian sebanyak 41 karyawan. Teknik pengambilan/ pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji dan telah memenuhi syarat valid dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan independen.

Analisis data menggunakan Uji Reliabilitas, Uji Regresi, Uji-T, Uji-F, dan R Square. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Demokratif, Kepuasan Kerja Karyawan.

**“THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND DEMOCRATIC
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PO
PUSPA JAYA BANDAR LAMPUNG”**

By: Ketut Wahyu Indraayuda

11180417

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email

ketutwahyuindrayuda@gmail.com

ABSTRACT

Indrayuda, Ketut Wahyu. 2024. *The Influence of Work Culture and Democratic Leadership Style on Employee Job Satisfaction at Po Puspa Jaya Bandar Lampung*. Thesis. Yogyakarta: Management Study Program. Faculty of Business. Duta Wacana Christian University.

This research describes the influence of work culture and democratic leadership style on employee job satisfaction at PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study were all employees who worked at PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. The research respondents were 41 employees. The data retrieval/collection technique uses a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested and meets the requirements for validity and reliability. The data analysis technique used is descriptive analysis. The variables used are dependent and independent variables.

Data analysis uses Reliability Test, Regression Test, T-Test, F-Test, and R Square. The results of this research are the influence of work culture on employee job satisfaction and the influence of democratic leadership style on employee job satisfaction at PO PUSPA JAYA Bandar Lampung. These results show a positive and significant influence.

Keywords: Work Culture, Leadership Style, Democratic Leadership Style, Employee Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Martoyo (1992:115) tentang kepuasan kerja yaitu suatu cerminan perasaan seseorang dalam hal yang ia kerjakan. Kepuasan dalam diri seseorang akan bertambah jika ia merasakan kesesuaian pekerjaan dari kemampuan, keterampilan dan harapannya dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dua faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja di suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

Budaya kerja adalah kumpulan kualitas, cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah Perusahaan. Sulakso (2002) menyatakan budaya kerja adalah cara melakukan sesuatu dan perilaku pekerja dalam hal melakukan kegiatan atau di dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, setiap proses atau fungsi kerja pasti mempunyai perbedaan pekerjaan yang mengakibatkan munculnya beragam nilai yang cocok untuk dianut sebagai bagian dari kerja organisasi. Budaya kerja juga bisa dikatakan hasil dari perasaan, kreativitas, dan Prakarsa seseorang yang ditingkatkan didalam organisasi dengan tujuan menyelaraskan sikap, perilaku, dan aktivitas yang berlangsung dalam suatu organisasi agar bisa menciptakan suasana yang positif di dalam lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis bisa diartikan dengan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri, memandang semua pekerja sebagai makhluk yang paling mulia di dunia, bertekad untuk selalu membuat atau menyelaraskan hal yang penting untuk

mencapai tujuan dengan mengetahui kebutuhan dan tujuan setiap individu bawahannya. Bersedia menerima masukan, opini, juga menerima kritik membangun dari bawahan. Seorang pemimpin terus berusaha menyukkseskan bawahan dan mengembangkan kemampuan dirinya sendiri. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yang demokratis: adanya hubungan antara manajer dan karyawan dengan baik. Menghormati karyawan dan manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya. Organisasi yang baik akan mampu mencapai tujuan dan tanggung jawab sosialnya. Ketika seorang manajer dapat menjalankan tugasnya dengan baik, peluang organisasi untuk mencapai tujuannya akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan pemimpin yang efektif dan inovatif, serta memiliki kemampuan untuk membentuk atau memberikan pengaruh baik terhadap perilaku anggotanya.

Seorang manajer atau pemimpin dalam organisasi dapat dianggap sebagai pemimpin yang layak apabila ia berpengaruh dan sanggup mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, budaya kerja merujuk pada bentuk tingkah laku yang umum terlihat dari berbagai aspek kehidupan, seperti di masyarakat, dalam seni, agama, institusi, serta dalam berbagai karya dan pemikiran dari sekelompok orang. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak monoton dan budaya kerja yang seimbang antara sanksi dan penghargaan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat hal itu juga akan diimbangi dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dinilai sangat menentukan kinerja suatu organisasi, terutama dalam misi dan visinya. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha menggerakkan, menstimulasi, dan mendorong prestasi kerja seorang pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan, hingga menghasilkan

kepuasan kerja pegawai tersebut. Namun, mencoba melibatkan dan mendorong karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan bukanlah tugas yang mudah karena tidak semua manajer memahami caranya strategi atau trik untuk memobilisasi bawahan sehingga yang muncul adalah konflik antara kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Adanya penelitian lain dari Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1994) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat komitmen di kalangan karyawan akan mencerminkan rasa kepemilikan individu terhadap perusahaan, karena apa yang dilakukannya dapat menimbulkan rasa keanggotaan organisasi. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Kusasi (2012) menegaskan tentang budaya organisasi, efikasi pribadi, dan kepuasan kerja berdampak terhadap tingkat motivasi untuk kerja. Pentingnya menerapkan gaya dalam kepemimpinan dan budaya saat bekerja akan meningkatkan rasa kepuasan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti tertarik dan melakukan sebuah penelitian berkaitan dengan hal tersebut di perusahaan jasa transportasi di Bandar Lampung. Salah satu tempat yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya adalah PO Puspa Jaya. Untuk selanjutnya dalam pembahasan akan menggunakan sebutan Puspa Jaya..

PO Puspa Jaya sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena paham bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan hasil atau pendapatan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Terdapat beberapa masalah di PO Puspa Jaya sebagai jasa transportasi umum di Bandar Lampung berkaitan dengan kepuasan kerja seperti ketidakhadiran/absensi karyawan, karyawan yang terlambat masuk kerja (manajemen waktu) dalam mengerjakan kewajiban atau pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Berdasarkan hal di atas, berikut adalah pertanyaan penelitian yang terdapat dalam studi ini.

- 1) Apakah budaya kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PO Puspa Jaya Bandar Lampung?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PO Puspa Jaya Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah di atas, maka peneliti bertujuan untuk mencari 2 hal yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PO Puspa Jaya Bandar Lampung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PO Puspa Jaya Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan akan memberikan manfaat bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya. Penjelasan untuk setiap manfaat penelitian ini sebagai berikut.

(1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk beberapa pihak yang ada secara teoritis. Ada beberapa pihak yang dimaksud yaitu pembaca, peneliti, pimpinan perusahaan pada umumnya (khususnya jasa transportasi), pembelajaran manajemen, dan adanya pihak yang khusus di dalam bidang sumber daya manusia. Para pihak yang terlibat diharapkan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan gaya dalam memimpin yang

bervariasi dan budaya kerja yang seimbang, sehingga kinerja sumber daya manusia dapat optimal. Dengan demikian produk atau layanan perusahaan kepada konsumen juga akan meningkat.

(2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini mencakup penyediaan wawasan yang mendalam mengenai dampak dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja terkait kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Secara umum, manfaat praktis penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: bagi pembaca, pengelola bisnis, pihak yang berprofesi di bidang manajemen SDM, dan peneliti lainnya.

Manfaat bagi pembaca adalah untuk tolak ukur kekritisan dalam menilai kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Bahkan, pembaca juga dapat melakukan penilaian tentang kualitas sebuah perusahaan dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pembaca yang akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut akan lebih memiliki banyak pengetahuan. Kedua, manfaatnya bagi seorang pemimpin perusahaan. Bagi seorang pemimpin hasil penelitian ini akan membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja atau hasil kerja akan meningkat maksimal.

Manfaat bagi pihak bidang SDM atau HRD akan dapat menentukan langkah-langkah penerimaan karyawan atau bekerja sama dengan pimpinan guna meningkatkan kepuasan bekerja karyawan dengan cara lebih teliti dalam memperhatikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja di suatu perusahaan.

Manfaat bagi beberapa peneliti lain adalah untuk pembelajaran, menambah ilmu peneliti lain saat akan mengambil tema penelitian yang bisa dikatakan sama namun berbeda objek saja.

1.5. Pembatasan Penelitian

Terdapat tiga pembatasan dalam penelitian ini yang bertujuan agar peneliti tidak mengalami kebingungan atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Pembatasan tersebut mencakup variabel penelitian, lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Pembatasan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Variabel

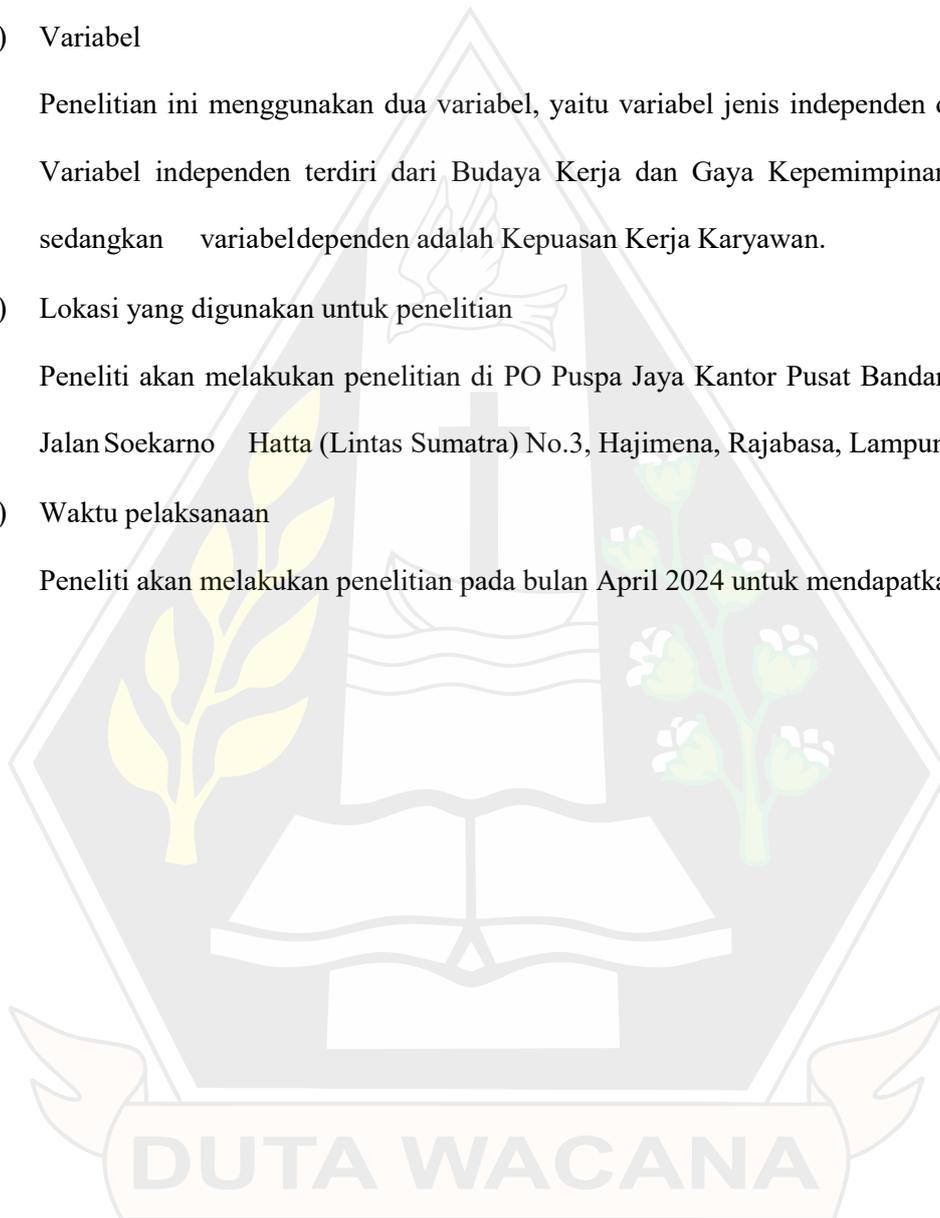
Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel jenis independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis, sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

2) Lokasi yang digunakan untuk penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di PO Puspa Jaya Kantor Pusat Bandar Lampung, di Jalan Soekarno Hatta (Lintas Sumatra) No.3, Hajimena, Rajabasa, Lampung.

3) Waktu pelaksanaan

Peneliti akan melakukan penelitian pada bulan April 2024 untuk mendapatkan data.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas di atas, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di PO Puspa Jaya Bandar Lampung:

- 1) **Variabel Budaya Kerja (X1)** memiliki terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pernyataan ini dibenarkan dengan melihat hasil dari Uji-T untuk variabel Budaya Kerja yang menunjukkan nilai 2,377. Nilai ini berada di atas 5%, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja setiap Karyawan di PO Puspa.
- 2) **Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)** Memiliki berdampak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan Uji-T, yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Demokratis menunjukkan nilai 5,760, yang juga lebih dari 5%. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan yang Demokratis dapat dianggap signifikan berpengaruh terkait Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari kedua variabel tersebut, terlihat bahwa dari kedua variable ini masingmasing berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan di PO Puspa Jaya.

5.2 KeterbatasanPeneliti

- 1) Jumlah responden peneliti dengan jumlah yang sedikit.
- 2) Menjelaskan kuesioner dengan pihak PO Puspa Jaya secara *online*.
- 3) Keterbatasan Akses Responden: Peneliti tidak dapat menemui responden secara langsung satu per satu. Hal ini dapat memengaruhi kedalaman interaksi dan tingkat pemahaman responden tentang pertanyaan yang diajukan, serta mengurangi kesempatan untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian secara langsung.
- 4) Pengisian Kuesioner Secara Online: Responden mengisi kuesioner secara online, yang mungkin memengaruhi tingkat keterlibatan dan keakuratan jawaban. Pengisian online dapat menyebabkan beberapa responden mengisi kuesioner dengan terburu-buru atau kurang memperhatikan pertanyaan, yang dapat berdampak pada validitas hasil penelitian.
- 5) Variasi dalam Pemahaman Responden: Terdapat kemungkinan perbedaan dalam pemahaman responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Dikarenakan adanya perbedaan antara latar belakang pendidikan, tempat tinggal, dan pengalaman kerja yang berbeda-beda, yang berpotensi mempengaruhi cara mereka menjawab pertanyaan.
- 6) Tidak Adanya Wawancara Mendalam: Tanpa melakukan wawancara mendalam, peneliti mungkin kehilangan informasi berharga yang dapat diperoleh melalui diskusi langsung dengan responden, yang dapat memberikan wawasan tambahan mengenai pandangan dan pengalaman mereka terkait budaya kerja dan gaya kepemimpinan.
- 7) Keterbatasan Jumlah Responden: Jumlah responden yang terbatas (41 orang) mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi karyawan di PO Puspa Jaya.

Keterbatasan-keterbatasan ini harus dipertimbangkan dalam analisis hasil penelitian dan saat membuat rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Berikut adalah saran dan masukan untuk PO Puspa Jaya Bandar Lampung berdasarkan penelitian terkait adanya pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan:

1) **Perekrutan Karyawan Tambahan:**

PO Puspa Jaya disarankan untuk menambah jumlah karyawan di beberapa jabatan yang masih minim. Dengan meningkatkan jumlah tenaga kerja, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola operasional sehari-hari. Hal ini terutama penting untuk posisi yang memerlukan pemahaman mendalam tentang kendaraan, seperti mekanik dan teknisi, guna menjaga performa bus. Penambahan karyawan akan membantu dalam mencegah kemacetan dan gangguan dalam perjalanan, sehingga meningkatkan efisiensi layanan.

2) **Peningkatan Kenyamanan dan Keamanan Kendaraan:**

Perusahaan perlu lebih fokus pada aspek kenyamanan dan keamanan kendaraan yang digunakan untuk transportasi jarak jauh. Meskipun penampilan kendaraan penting, prioritas utama haruslah pada kelayakan operasional dan keamanan kendaraan. Memastikan bahwa semua kendaraan dalam kondisi baik, serta dilengkapi dengan fitur keselamatan yang memadai, hal itu akan meningkatkan kepercayaan penumpang dan mengurangi risiko kecelakaan. Selain itu, meningkatkan kenyamanan di dalam kendaraan, seperti fasilitas kursi yang nyaman, pendingin udara yang baik, dan hiburan, dapat menambah kepuasan penumpang dan mendorong mereka untuk kembali menggunakan jasa PO Puspa Jaya.

3) **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan:**

Untuk meningkatkan budaya kerja dan kepuasan karyawan, PO Puspa Jaya disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan berkala bagi semua karyawan. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan kerja sama antar karyawan. Menerapkan program pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4) **Penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif:**

Pimpinan di PO Puspa Jaya disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif. Mengajak karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka agar bisa lebih meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Hal ini akan berpengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5) **Meningkatkan Komunikasi Internal:**

Membangun saluran komunikasi yang efektif antar karyawan dan manajemen sangat penting. Melakukan pertemuan rutin untuk membahas masalah yang dihadapi, solusi, dan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dapat menumbuhkembangkan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama tim.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PO Puspa Jaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan, kepuasan karyawan, dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan akan maksimal.

Daftar Pustaka

- Brahmasari, I. A. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10. No. 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039/17003>
- Djunaedi, R. N. & Gunawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, V3 (3).
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729/632>
- Fandy, A. (2021). Budaya Kerja Menurut Para Ahli & Jenis Budaya Kerja. Buku Manajemen. <https://www.gramedia.com/best-seller/budaya-kerja/>
- Hidayaturokhman, T. dan Kusumawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15 No.1.
<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/AKSES/article/view/3357/3133>
- Koesmono H. T., (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya*.
- Mangkunegara, A. P., (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama.
- Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFA.
- Nugraha, F. S. (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Rumah sakit Islam Samarinda. *Jurnal. Psikoborneo*, Vol, 2013:215-219. Universitas Mulawarman Samarinda.
<https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/3518/2290>

- Primasheil, D., Hanafi, A. & Supardi A. Bakri. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 1*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/267823705.pdf>
- Ramadhani, M. L. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM*.
<https://osf.io/84pw2/download>
- Saputra, I G. A. & Adnyani, I G. A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017:6592-6619*. Universitas Udayana.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/33935/21497>
- Sari, Juwita, Fuadati, & Siti Rokhmi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6742/>
- Sugiyono, (2017) https://digilib.sttkd.ac.id/1729/4/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20SINTA%20PUJI%20RAHAYU_4.pdf
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara, 3(1), 2015:271-284*. Universitas Mulawarman.
[https://scholar.google.co.id/scholar?q=Susanti+\(2015\)+gaya+kepemimpinan+demokratis&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Susanti+(2015)+gaya+kepemimpinan+demokratis&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Sutarto (2006:75) <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/511/405>
- Turmono, Sari, I. K., & Ardiyanzah, Nandar. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Bisnis. Vol. 2, Page: 186-193, Year 2021*. STMIK Komputama Majenang.
https://www.researchgate.net/publication/371022563_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S. & Ramadhan, M.R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. WAHYUNIARDI ET AL. / *Jurnal Optimasi Sistem Industri - VOL. 17 NO. 2 (2018) 143-151*
https://www.researchgate.net/publication/328619995_Pengaruh_Budaya_Organisasi_dan_Lingkungan_Kerja_terhadap_Kepuasan_Kerja_dan_Kinerja_Karyawan

Waliningtuci, T., Musadieg, M.A. & Hamid, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Vol. 11 No.1: PROFIT : Jurnal Administrasi Bisnis*.
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/528>

Yusuf, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII/Wirabuana di Sulawesi. *Vol.5 No.2 (2016): Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/47>

