



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT NUSAPALA GROUP CABANG
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Aprizal Tri Kurniawan

1602025287

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT NUSAPALA GROUP CABANG
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Aprizal Tri Kurniawan

1602025287

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUSAPALA GROUP CABANG JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 14 Agustus 2021
Yang Menyatakan



(Aprizal Tri Kurniawan)
NIM 1602025287

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PT NUSAPALA GROUP CABANG
JAKARTA TIMUR**

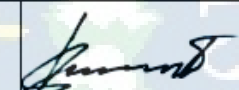
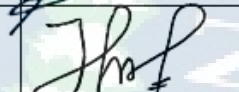
NAMA : **APRIZAL TRI KURNIAWAN**

NIM : **1602025287**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, SE., MM	
Pembimbing II	Pahman Habiebie, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, MM

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

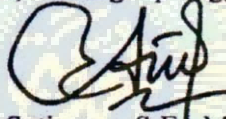
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUSAPALA GROUP CABANG JAKARTA TIMUR

Yang disusun oleh:
Aprizal Tri Kurniawan
1602025287

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 14 Agustus 2021

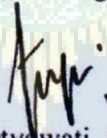
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



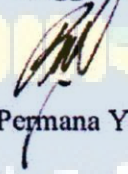
(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Tuti Setyowati, S.E., M.M.)

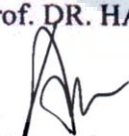
Anggota:



(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

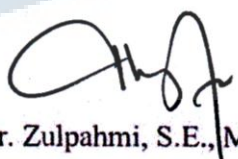
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.M.)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aprizal Tri Kurniawan
NIM : 1602025287
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUSAPALA GROUP CABANG JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2021
Yang Menyatakan



(Aprizal Tri Kurniawan)

ABSTRAK

Aprizal Tri Kurniawan (16202025287)

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUSAPALA GROUP CABANG JAKARTA TIMUR”.

Skripsi: Program Strata Satu Program studi manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pt nusapala group. Populasi yang digunakan berjumlah 80. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 80 sampel yang dapat memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Teknik pengolahan data dan analisis data yaitu meliputi, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan untuk variabel komunikasi organisasi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan *transformasional* dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi pada penelitian menyatakan variabel gaya kepemimpinan *transformasional* dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebanyak 58,6%, sedangkan 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Aprizal Tri Kurniawan (1602025287)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION OF PT NUSAPALA GROUP JAKARTA TIMUR.

The Thesis of Degree Program. Manajemen Study Program. Faculty of Ekonomi and Busniess Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Job Satisfaction.*

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and organizational communication on job satisfaction at PT Nusapala Group. The population used is 80. The sample used is a saturated sample of 80 samples that can meet the criteria in this study. Data processing and data analysis techniques include multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis testing, multiple correlation coefficient test and coefficient of determination test. The results of this study state that partially transformational leadership style variables have a positive and significant effect on job satisfaction, and for organizational communication variables partially there is a positive and significant effect on job satisfaction. The simultaneous test states that the variables of transformational leadership style and organizational communication on job satisfaction. The results of the coefficient of determination in the study stated that the variables of transformational leadership style and organizational communication had an effect on job satisfaction as much as 58.6%, while 41.4% was influenced by other variables not explained in this study.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahillobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Nusapala Group Cabang Jakarta Timur”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., S.E.,M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Sunarta, SE., MM selaku dosen pembimbing I skripsi saya

6. Bapak Pahman Habiebie, SE., MM selaku pembimbing II skripsi saya.
7. Seluruh p dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu bantuan yang telah diberikan.
8. Seluruh Pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
9. Seluruh akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
10. Kedua orang tua, adik penulis dan seluruh keluarga atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan pada penulis.
11. Terima kasih untuk pacar penulis Mia suryawati S.E yang selalu memberi do'a, semangat dan dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi.
12. Terimakasih untuk dirisendiri telah berusaha sekuat mental dan tenaga dapat menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta,
Penulis, 2021



(Aprizal Tri Kurniawan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORIPSINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahpulu	10
2.2 Telaah Pustaka	21
2.2.1 <i>Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	21
2.2.1.1 <i>Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	22
2.2.1.2 <i>Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional</i>	23
2.2.2 <i>Komunikasi Organisasi</i>	24
2.2.2.1 <i>Pengertian Komunikasi Organisasi</i>	24
2.2.2.2 <i>Dimensi Komunikasi</i>	25

2.2.2.3	<i>Indikator-Indikator Komunikasi Organisasi</i>	26
2.2.2.4	<i>Faktor yang mempengaruhi komunikasi Organisasi</i>	27
2.2.3	<i>Kepuasanp Kerja</i>	29
2.2.3.1	<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	31
2.2.3.2	<i>Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja</i>	32
2.2.3.3	<i>Faktor-Faktor Kepuasan Kerja</i>	33
2.2.3.4	<i>Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja</i>	35
2.2.3.5	<i>Pengukuran Kepuasan Kerja</i>	38
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	39
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	41
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	42
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	42
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	45
3.3.1	<i>Populasi</i>	45
3.3.2	<i>Sampel</i>	46
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.1	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	48
3.5.1	<i>Teknik pengolahan data</i>	48
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	52
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	54
3.5.3.1	<i>Apnalisis Koefisien Korelasi</i>	55
3.5.3.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	56
3.5.3.3	<i>Pengujian Data (Uji F)</i>	58
3.5.3.4	<i>Pengujian Secara Parsial (Uji T)</i>	59
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	60
4.1.1	<i>Profil PT Nusapala Group</i>	60
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan PT. Nusapala Group</i>	61

4.1.2.1	<i>Visi Perusahaan</i>	61
4.1.2.2	<i>Misi Perusahaan</i>	62
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT Nusapala Group</i>	62
4.2	<i>Pengolahan Data dan Pembahasan</i>	63
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	63
4.2.2	<i>Analisis per Variabel</i>	66
4.2.2.1	<i>Gaya kepemimpinan Transformasional</i>	66
4.2.2.2	<i>Komunikasi Organisasi</i>	74
4.2.2.3	<i>Kepuasan Kerja</i>	82
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	90
4.2.3.1	<i>Uji Reliabilitas</i>	90
4.2.3.2	<i>Uji Validitas Data</i>	91
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	93
4.2.5	<i>Analisis Linear Berganda</i>	94
4.2.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	94
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	96
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	102
4.2.7.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i>	102
4.2.7.2	<i>Analisis Korelasi Berganda</i>	104
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)</i>	105
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	106
4.2.9.1	<i>Uji t Hitung(Parsial)</i>	106
4.2.9.2	<i>Uji Simultan Uji F</i>	107
4.3	<i>Interprestasi pHasil Penelitian</i>	108
4.3.1	<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja</i> .	108
4.3.2	<i>Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja</i>	109
4.3.3	<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja</i>	110

BAB V PENUTUP	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2. Saran-Saranp	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penyebab Menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan PT Nusapala Group	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
3.	Indikator Variabel Penelitian	44
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala <i>Likert</i>	48
5.	Kriteria <i>presentase</i> Tanggapan Responden	52
6.	Koefisien Korelasi	56
7.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	63
8.	Karakteristik Berdasarkan Usia	64
9.	Bobot Nilai Penggunaan Skala <i>Likert</i>	65
10.	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	66
11.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan	67
12.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	67
13.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja	68
14.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	68
15.	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	69
16.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik ..	70
17.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	70
18.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	71
19.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	72
20.	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya	72

21.	Indikator Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X_1).....	73
22.	Atasan mendiskusikan kebijakan baru dengan saya dan staff lain	74
23.	Atasan bersedia untuk menjelaskan informasi baru kepada saya	75
24.	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan Atasan	75
25.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada Atasan	76
26.	Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan	77
27.	Rekan kerja saya saling terbuka dalam memberikan informasi	77
28.	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	78
29.	Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan.....	78
30.	Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain	79
31.	Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain	80
32.	Indikator Komunikasi Organisasi (X_2).....	80
33.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	82
34.	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup saya.....	82
35.	Saya puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	83
36.	Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	84
37.	Saya puas dengan jabatan saya saat ini	84
38.	Saya puas promosi di perusahaan telah dilakukan dengan adil.....	85
39.	Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk saya.....	86
40.	Saya puas karena merasa dapat mencapai banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	86
41.	Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya.....	87

42.	Saya puas karena dapat berteman akrab dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja.....	88
43.	Indikator Kepuasan Kerja (Y)	88
44.	Hasil Uji Reliabilitas Variasi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	90
45.	Uji Validitas Variasi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1).....	91
46.	Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X2)	92
47.	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	92
48.	Descriptive Statistics	93
49.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	95
50.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	97
51.	Uji Multikolinieritas	100
52.	Uji Autokorelasi	102
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara Gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> dengan Kepuasan Kerja.....	103
54.	Koefisien Korelasi Parsial antara Komunikasi organisasi dengan Kepuasan Kerja	104
55.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	104
56.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	105
57.	Hasil Uji t (Parsial)	107
58.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.	Struktur Organisasi PT Nusapala Group	62
3.	Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	98
4.	Kurva Histogram.....	99
5.	<i>Scatterplot</i>	101



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/29
2.	Data kuesioner	3/29
3.	Tabel T.....	10/29
4.	Tabel F.....	13/29
5.	Tabel D W.....	14/29
6.	Tabel R.....	15/29
7.	Output Data SPSS.....	16/29
8.	Surat Tugas.....	25/29
9.	Lembar Pengesahan.....	26/29
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	27/29
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	28/29
12.	Daftar Riwayat Hidup	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi di Indonesia, persaingan bisnis semakin ketat terutama terjadi pada pengusaha. Agar bisa bertahan dan terus berkembang. Maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Semua perusahaan pada umumnya mempunyai strategi untuk memajukan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kemampuan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman di dalam suatu organisasi. Selain kemampuan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan di suatu organisasi, kemampuan atasan dalam memimpin suatu organisasi juga diperlukan. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam setiap organisasi, karena faktor pemimpin inilah yang menentukan kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan dalam perusahaan tersebut jika terjadi komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang baik juga.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian organisasi. Proses menyelaraskan perubahan

organisasi dengan perubahan masing-masing individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi sangat berperan penting bagi organisasi sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi sangat memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha dan perannya yang sangat penting bagi suatu organisasi.

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menunjang aktivitas organisasi. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia selalu disertai komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara sampai pemutusan hubungan kerja semuanya membutuhkan komunikasi. Komunikasi organisasi merupakan hal yang penting didalam kehidupan berorganisasi sehingga diperlukan beberapa pemahaman mengenai komunikasi organisasi. Dalam kaitannya dengan kepuasan, Ardiansyah (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kepuasan mampu meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia pada pekerjaannya, dari kebahagiaan tersebut akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga baik, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja

yang tinggi pula. Efektivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, yang meliputi komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sesama rekan kerja.

Organisasi tentu memerlukan pemimpin-pemimpin yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan atau bawahannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan disetiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja menurut pendapat *Locke* (1969) dalam Carmeli dan Anat Freund (2016) merupakan sebuah bentuk reaksi secara emosional atas sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Carmeli dan Freund (2016) diantaranya pemimpin harus memperhatikan suasana kerja yang membuat karyawan lebih nyaman, jenjang karir yang jelas, gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga merasakan kepuasan dalam bekerja. dibandingkan dengan ketika karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena suasana kerja, jenjang karir tidak ada kejelasan, gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1
Menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan
PT Nusapala Group

Tingkat Kepuasan	Jumlah Jawab	Presentase
Suasana Kerja	8	45%
Jenjang Karier	7	30%
Gaji dan tunjangan	5	25%
Total	20	100%

(Sumber: Hasil *Survey* penulis kepada karyawan PT Nusapala Group)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 8 karyawan (45%) menurunnya kepuasan kerja Karena suasana kerja di PT Nusapala Group dimana karyawan disana tidak merasakan suasana kerja yang nyaman dalam bekerja sesama antar karyawan, sebanyak Empat 7 karyawan (30%) mengatakan bahwa kurangnya jenjang karier, dimana karier seseorang sangat penting akan skill yang dimiliki dan dapat meningkatkan jenjang karier yang lebih baik. Sementara itu, sebanyak 5 karyawan (25%) mengatakan bahwa kurangnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan penuh semangat agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Perusahaan dapat menurun ketika kepuasan atas pekerjaan tersebut megalami penurunan, hal tersebut dikarenakan kurang adanya dorongan yang kuat terhadap karyawan tersebut. Factor yang mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja karena gaya kepemimpinan *transformasional* dan komunikasi yang kurang baik terhadap karyawan. Pemimpin tidak dapat menganggap dirinya berdiri sendiri,

karena dibelakangnya ada sekelompok orang yang harus diurus keberadaannya. Suatu tujuan organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh sikap atau gaya kepemimpinan yang dijalankan pemimpin yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Seperti pada penelitian Puput Dian Melani, dkk (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Satriowati, dkk (2016) hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif. Penelitian Isep Herdiana, dkk (2018) kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap kegiatan pegawai. Izaz Dany Afianto, dkk (2017) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yan Iskandar, dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dipersepsikan positif dan baik oleh karyawan. Moh Ainur Rahman, dkk (2018) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalujan Paramita, dkk (2016) Hasil analisis hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan menunjukkan hubungan yang tidak bersifat positif. Bobby Dwiki Putra Cahyanto, dkk (2016) menunjukkan bahwa penelitian Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Sartika Ayu Adiwantari, dkk (2019) menyatakan Gaya kepemimpinan *transformasional* dan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ervyana Fitri (2018) gaya Kepemimpinan *Transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian Annisa Maharani Budi Santosa, dkk (2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Yeni Andriyani, dkk (2018) hasil penelitian yang dilakukan Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian I Nyoman Adi Wisnawa, dkk (2020) hasil analisis dan pembahasan Gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Waqas Umer Malik (2017) *Significant results demonstrated, components of transformational leadership escort to create enhanced employee satisfaction and commitment influencing with positive impact.*

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan disetiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan.

Berdasarkan berbagai hasil pernyataan di atas, maka dalam skripsi ini penulis akan membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformatasional* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan *Transfomasioal* berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Nusapala Group?
2. Apakah komunikasi Organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Nusapala Group?
3. Apakah gaya kepemimpinan *Transfomasioal* dan komunikasi Organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Nusapala Group?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan *Transfomasioal* pada PT. Nusapala Group?
5. Bagaimanakah pengaruh komunikasi Organisasi pada PT. Nusapala Group?
6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja pada PT. Nusapala Group?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain di luar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah batasan penelitian ini hanya meneliti Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Nusapala Group.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas makaperumusan sebagai.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* berpengaruh terhadap Kepuasankerja PT. Nusapala Group ?
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Nusapala Group ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Nusapala Group ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* pada PT. Nusapala Group.
2. Untuk mengetahui Komunikasi Organisasi pada PT. Nusapala Group.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* secara parsial terhadap penerapan Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi secara parsial terhadap penerapan Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* dan Komunikasi Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusapala Group

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari hasil kegiatan mempelajari, meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada, diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasannya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi peneliti ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transfomasioal* dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Nusapala Group.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen P-ISSN: 2476-8782*.
- Andriyani, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, ISSN: 2541-5255.
- Cahyanto, B. D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud* ISSN : 2302-8912.
- Duanel P. Schultz, S. E. (2014). *Keperibadian Edisi 10*. Penerbit Buku Keperibadian. EGC.
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizabeth Satriowati, d. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional*,
- Fitri, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1.
- Isep Herdiana, d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Iskandar, Y. (2019). Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumn. *Jurnal Psikologi*.
- Izaz Dany Afianto, d. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*.
- Malik, W. U. (2017). *Influence Of Transformational Leadership Components On Job Satisfaction And Organizational Commitment*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.

- Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Pekommas*, Vol. 5 No. 1.
- Paramita, L. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal EMBA*, Hal. 131-142.
- Perkasa, E. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Dan Transaksional Pada Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Skripsi*.
- Pitasari, N. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Puput Dian Melani, d. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Of Manajement*.
- Rahman, M. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 63No. 1.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi, edisi 12*. Jakarta: Salemba empat.
- Romadona, M. R. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan
- Santosa, A. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3*, ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methonds)*. Bandung: alfabeta.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 5, No. 1*.
- Wisnawa, I. N. (2020). Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2*, ISSN : 2302-8912.
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 56*, ISSN : 1829 - 7463.