

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola SDM dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Dalam setiap organisasi, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan, dan kinerja karyawan guna mencapai kesuksesan. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan dan interaksi pemimpin dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan diperlukan perusahaan dan digunakan oleh para manajer untuk berinovasi dan mampu mengkoordinasikan seluruh fungsi perusahaan dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasional juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Budaya organisasional mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan aturan yang mengatur perilaku karyawan. Menurut Schein (2012) dalam Junaidi (2019), budaya organisasional adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan puas karyawan ketika melaksanakan pekerjaan dan perasaan menghormati pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah konsep multifaset yang dipengaruhi oleh berbagai faktor

seperti dukungan interpersonal, karakteristik pekerjaan yang melekat, kompensasi moneter, peluang pertumbuhan profesional, stabilitas pekerjaan dan kondisi kerja (Tarvid, 2016). Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas. Menurut Sebayang & Lestario (2021) dalam Zhao & Nuangjamnong (2023) faktor penentu kinerja karyawan mencakup faktor-faktor penting seperti kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan bergantung dengan bagaimana cara pemimpin perusahaan mengkoordinasikan karyawannya.

Penelitian yang ekstensif menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Studi Liu et al. (2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional - yang melibatkan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual- memiliki pengaruh positif dengan budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan dari Zhao et al. (2021) juga mendukung hal ini, menunjukkan budaya organisasional yang positif, yang ditandai dengan kepercayaan, rasa hormat, komunikasi, dan kolaborasi, memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

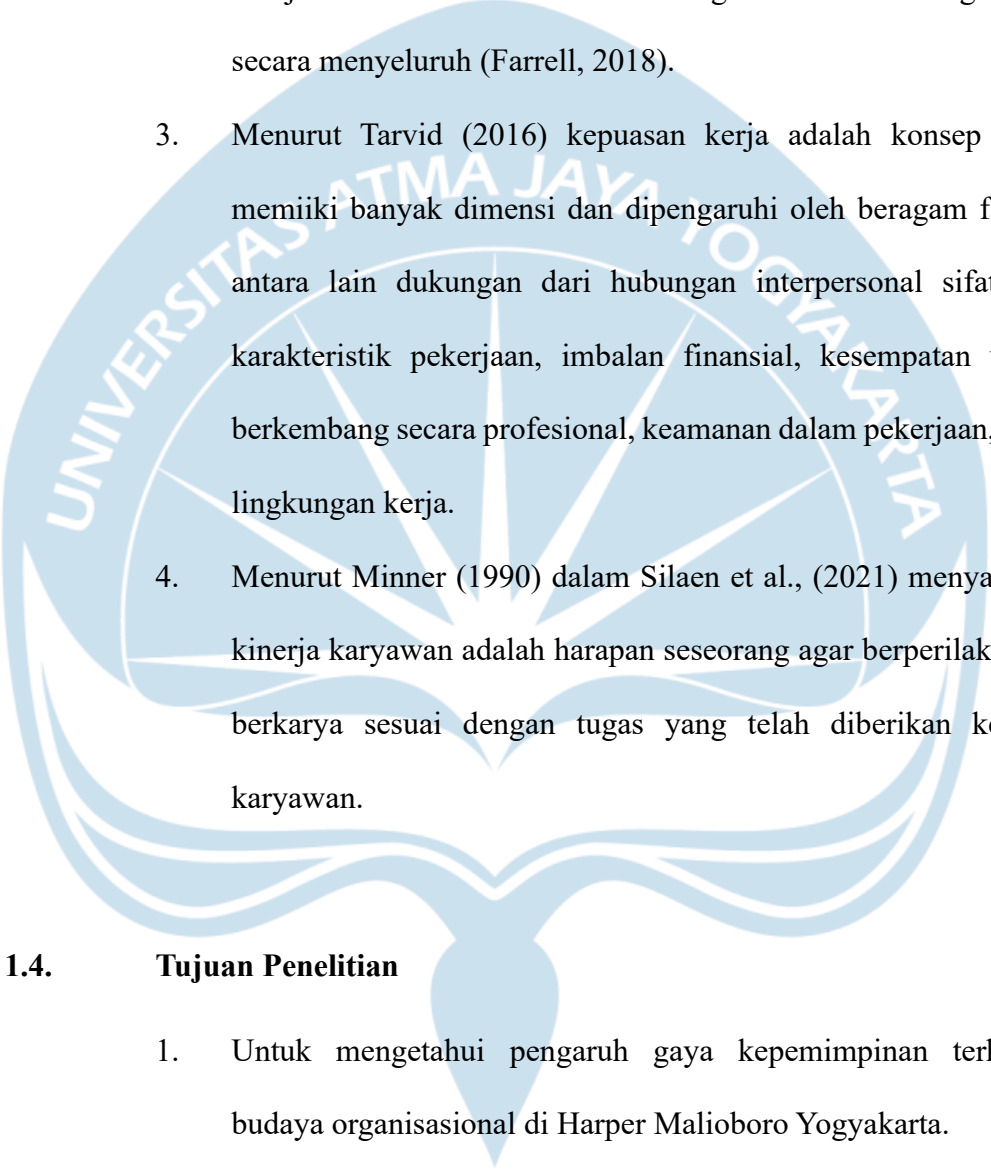
Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta?
4. Apakah budaya organisasional memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta?
5. Apakah budaya organisasional memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan merupakan cara dan pendekatan dalam memberikan arahan, memotivasi orang, serta mencapai tujuan (Guttermann, 2023).

- 
2. Budaya organisasional merupakan kerangka yang membentuk perilaku individu dalam lingkungan organisasi, sekaligus menjabarkan tatanan sosial dan tingkat efektivitas organisasi secara menyeluruh (Farrell, 2018).
  3. Menurut Tarvid (2016) kepuasan kerja adalah konsep yang memiliki banyak dimensi dan dipengaruhi oleh beragam faktor, antara lain dukungan dari hubungan interpersonal sifat dan karakteristik pekerjaan, imbalan finansial, kesempatan untuk berkembang secara profesional, keamanan dalam pekerjaan, serta lingkungan kerja.
  4. Menurut Minner (1990) dalam Silaen et al., (2021) menyatakan kinerja karyawan adalah harapan seseorang agar berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta.

4. Untuk mengetahui budaya organisasional sebagai mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Harper Hotel Malioboro Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui budaya organisasional sebagai mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Harper Hotel Malioboro Yogyakarta

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis untuk ilmu pengetahuan dan mampu menjadi literatur acuan untuk penelitian serupa di masa mendatang yang mencakup topik gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Laporan**

Laporan penelitian ini tersusun atas lima bab utama sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian, serta sistematika laporan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini disajikan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Selain itu juga terdapat kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi acuan, kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis yang akan diuji.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan pendekatan atau jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang menjadi objek studi, teknik pengumpulan data, metode uji instrumen, serta pendekatan analisis yang digunakan untuk memproses data.

### **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi temuan-temuan hasil penelitian yang telah dianalisis sesuai dengan metode yang digunakan. Bab ini mencakup karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif variabel, dan pengujian model dengan *Structural Equation Modeling* (SEM), dilengkapi dengan pembahasan mendalam terhadap hasil tersebut.

## **Bab V Penutup**

Bab terakhir ini berupa kesimpulan dari seluruh proses dan hasil penelitian, implikasi manajerial yang dapat diterapkan, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian, serta saran untuk pengembangan penelitian di masa mendatang.

