

PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP ORGANISASI DAN  
KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASIONAL DALAM  
MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN  
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagai syarat-syarat guna  
memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Setia Budi Surakarta



DI SUSUN OLEH :  
LIA TRI HARSINI  
13150318L

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2019

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP ORGANISASI DAN  
KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI  
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Program  
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta

Disusun Oleh :

Lia Tri Harsini

13150318L

Menyetujui

Pembimbing I



Nang Among Budiadi, S.E., M. Si.  
NIS. 0120050401109

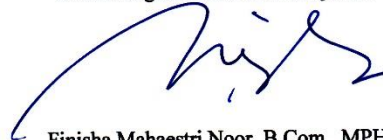
Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM  
NIS. 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH  
NIS: 01201706162224

**LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP ORGANISASI DAN  
KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI  
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Skripsi Fakultas Ekonomi  
Universitas Setia Budi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 15 Agustus 2019

1. Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc

NIS : 01200807161126

2. Ariefah Yulandari, SE., M.M.

NIS : 01201101102132

3. Drs. Sugiyarmasto, MM

NIS : 01199603141063

4. Nang Among Budiadi, SE, M.Si

NIS : 0120050401109

(.....  
Penguji I

(.....  
Penguji II

(.....  
Penguji III

(.....  
Penguji IV

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si

NIS : 01200504012113

Ketua Program Studi Manajemen

Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH

NIS: 01201706162224

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul **“PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP ORGANISASI DAN KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**. Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bertulis didalam benar-benar hasil karya saya sendiri. Bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat didalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 27 Juli 2019



Lia Tri Harsini

NIM: 13150318L

## MOTTO

*“Tidak peduli seberapa lambat kita melangkah, yang terpenting kita tidak berhenti melangkah ke depan. untuk masa depan”*

*“Hidup ini seperti mengayuh sepeda, agar tetap seimbang kita harus tetap bergerak”*

*(Albert Einstein)*

*“Kesempatan bukan hal yang kebetulan, tetapi kita yang menciptakan”*

## PERSEMBAHAN

- Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai
- Terima kasih untuk kedua Orang Tuaku tercinta, kakak laki-laki Hoho Agus Nugroho, kakak perempuan Linda Putri Purwanti dan Adik perempuan Shafabila Chantika Aneylia yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa, dan semangat.
- Terima kasih untuk adik-adikku tercinta Mery Dyan Sari, Mukhareni Prih Utami, Hellen Febrianingrum, Risky Anti, Sinta Puspita Ayu, dan Mey Wulandari yang selalu memberiku semangat, motivasi, dan memberikan hidayah dalam kehidupanku.
- Terima kasih untuk sahabatku Tri Hastuti yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu, berbagi semangat, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terima kasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini.
- Terima kasih untuk teman-teman S1 Manajemen angkatan 2015, semoga ilmu yang kita peroleh dapat bermanfaat,.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul: “pengaruh kepercayaan terhadap organisasi, kepemilikan psikologis organisasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan”. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menempuh kelulusan Kuliah pada Program Strata Satu Manajemen Universitas Setia Budi.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini menemukan banyak kesulitan dan hambatan. Namun dengan bantuan doa dan bimbingan dari banyak dosen dan arahan dari berbagai pihak serta ketekunan penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan ini. Oleh karenanya penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H.. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Bapak Nang Among Budiadi, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I telah memberikan arahan, bimbingan dan waktunya kepada penulis.
4. Bapak Drs. Sugiyarmasto, M.M. selaku pembimbing II telah memberikan arahan, bimbingan dan waktunya kepada penulis.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonmi Universitas Setia Budi yang telah memberikan ilmunya pada penulisan sehingga penulisan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak kekurangan dalam berbagai hal. Oleh sebab itu penulis memohon sumbang saran kepada semua pihak yang terkait dengan hasil penulisan ini dalam wujud apapun guna peningkatan kualitas penulisan lebih lanjut ke depan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menumbuhkan motivasi bagi pembaca.

Surakarta, 27 Juli 2019

Lia Tri Harsini

Nim: 13150318L



## INTISARI

**Harsini, Lia tri. 2019. Pengaruh kepercayaan terhadap organisasi, kepemilikan psikologis organisasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan. Program studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepercayaan terhadap organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong terciptanya kepercayaan terhadap organisasi yang baik pula sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu bertujuan untuk menguji kepemilikan psikologis organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan kepemilikan psikologis organisasi pada karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Data yang diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan di Rumah Sakit Arief Zainuddin Surakarta. Teknik Penyampelan yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan populasi karyawan medis maupun non medis sebanyak 93 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan terhadap organisasi di rumah sakit, kepercayaan terhadap organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit, kepercayaan terhadap organisasi tidak berpengaruh signifikan memediasi terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepemilikan psikologis organisasi di rumah sakit, kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit, kepemilikan psikologis organisasi signifikan memediasi hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit.

Kata kunci : Kepercayaan terhadap organisasi, Kepemilikan psikologis organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan.

## **ABSTRACT**

**Harsini, Lia tri. 2019. Effect of trust in organizations, organizational psychological leadership and leadership on employee job satisfaction. S1 Management Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I. Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

This study aims to support trust in organizations in mediating leadership and employee job satisfaction. Good leadership will encourage the creation of trust in a good organization will also improve employee job satisfaction. In addition, to support psychological organizational ownership in positioning leadership and employee job satisfaction. Good leadership will create organizational psychological leadership of employees will increase employee job satisfaction.

Data obtained through questionnaires were distributed to employees at Arief Zainuddin Hospital in Surakarta. The sampling technique used was cluster sampling with 93 medical or non-medical employees. Hypothesis testing is done using multiple regression analysis.

The results of this study indicate leadership has a significant effect on job satisfaction in hospitals, leadership influences significantly on trust in organizations in hospitals, trust in organization affects significantly on employee job satisfaction in hospitals, trust in organizations does not significantly mediate leadership and job satisfaction of employees in the hospital, leadership determines the significance of the psychological ownership of the organization in the hospital, ownership of the psychological organization significantly affects employee job satisfaction at the hospital, psychological ownership of the organization mediates the relationship of leadership and job satisfaction of employees at the hospital significantly.

**Keywords:** Trust in organization, organizational psychological ownership, leadership, employee job satisfaction.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
INTISARI .....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.1 Manfaat Praktis .....	7
1.5.2 Manfaat Teoritis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kepuasan Kerja Karyawan .....	8
2.2 Kepemimpinan .....	9
2.3 Kepercayaan Terhadap Organisasi .....	12

2.4 Kepemilikan Psikologis Organisasi .....	14
---	----

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	18
3.2 Definisi dan Pengukuran Variabel .....	18
3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan .....	19
3.2.2 Kepemimpinan.....	19
3.2.3 Kepercayaan Terhadap Organisasi .....	19
3.2.4 Kepemilikan Psikologis Organisasi .....	20
3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	20
3.3.1 Uji Validitas.....	21
3.3.2 Uji Reliabilitas .....	21
3.4 Sampel dan Teknik Penyampelan .....	22
3.4.1 Populasi.....	22
3.4.2 Sampel .....	22
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.6 Teknis Analisis Data .....	25
3.6.1 Koefisien Determinasi .....	25
3.6.2 Uji Signifikan Model Regresi .....	26
3.6.3 Uji Signifikan Koefisien Regresi Parsial .....	26
3.6.4 Analisis Efek Mediasi.....	27

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN EMBAHASAN

4.1 Diskripsi Sampel .....	29
4.1.1 Diskripsi Sampel Berdasarkan Umur.....	30
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
4.2 Hasil Deskripsi Statistik Variabel .....	31
4.3 Hasil Penelitian .....	32

4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas instrumen penelitian .....	32
4.3.2 Teknik Analisis Data.....	34
4.3.4 Uji Hipotesis .....	35
a. Uji f .....	35
b. Uji t .....	39
c. Nilai Beta .....	43
d. Koefisien Determinasi .....	46
e. Analisa Efek Mediasi .....	48
4.4 Pembahasan	
4.4.1 Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan....	52
4.4.2 Variabel kepemimpinan terhadap kepercayaan terhadap organisasi .....	53
4.4.3 Variabel kepercayaan terhadap organisasi pada kepuasan kerja karyawan.....	53
4.4.4 Variabel kepercayaan terhadap organisasi memediasi hubungan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan.....	54
4.4.5 Variabel kepemimpinan pada kepemilikan psikologis organisasi .....	55
4.4.6 Variabel kepemilikan psikologis organisasi pada kepuasan kerja karyawan.....	55
4.4.7 Variabel kepemilikan psikologis organisasi memediasi hubungan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan .....	56

## BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	58
5.3 Saran .....	59

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian..... 16

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i> .....	22
Tabel 4.2. Hasil Pendataan Kuesioner.....	29
Tabel 4.3. Distribusi Sampel Berdasarkan Umur .....	30
Tabel 4.4. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.5. Hasil Diskripsi Statistik Variabel .....	31
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	33
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	34
Tabel 4.8. Hasil Uji F .....	38
Tabel 4.9. Hasil Uji t .....	43
Tabel 4.10. Hasil Nilai Beta .....	46
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi bertingkat I.....	49
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi bertingkat II .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran 2 Uji Validitas Kuesioner .....	68
Lampiran 3 Uji Reliabilitas kuesioner .....	71
Lampiran 4 Analisis Regresi Bertingkat .....	75
Lampiran 5 Tabulasi Data Responden .....	82
Lampiran 6 Surat Permohonan Ijin Penelitian .....	86



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung produktifitas agar tujuan dari rumah sakit dapat tercapai dengan baik. Masalah sumber daya manusia masih menjadi hal yang perlu diperhatikan dan sebagai tumpuan bagi rumah sakit agar dapat bertahan pada masa kini, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap aktivitas yang ada di rumah sakit. Aktifitas tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik walaupun didukung oleh sarana dan prasaran tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang baik dan memiliki karakteristik dasar yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan peran atau situasi tertentu (Boulter *et al* 2003).

Etika kepemimpinan berbicara tentang perlunya organisasi untuk memahami bagaimana hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan tetap mempertahankan standar perilaku tertentu, di mana sarana, tujuan, dan motivasi sama pentingnya. Pemimpin yang mampu mengelolah kompleksitas kepemimpinan dalam organisasi, memenuhi harapan untuk hasil akhir dan sarana. Oleh karena itu, etika kepemimpinan mencakup sifat dan perilaku pemimpin yaitu, individu yang jujur, peduli, dan berprinsip yang membuat keputusan yang seimbang. Konstruksi utama dalam studi organisasi yang berkaitan dengan kinerja, sikap, dan perilaku karyawan. Sehingga bentuk kepemimpinan cenderung mempengaruhi perasaan kepuasan karyawan di tempat

kerja karena umumnya kepemimpinan cenderung mempengaruhi kepuasan karyawan (Holtom et al. 2008).

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang menjalankan tugas pekerjaannya. Sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja menunjukkan bentuk kepuasan kerja (Wibowo, 2008). Fenomena kepuasan kerja perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Listianto *et al*, 2007). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan peran seorang pemimpin. Masalah yang terjadi di rumah sakit menyangkut pelayanan yang meliputi kinerja dan sikap karyawan dalam menjalankan perannya, diantaranya mengenai ketrampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang terlaksana dengan baik karena rendahnya motivasi kerja (Rivai *et al* 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain (1). Faktor Fisiologis, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin. (2). Faktor Psikologis, berhubungan dengan aspek-aspek psikologis individu, misalnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensi, dan keterampilan pengalaman. (3). Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi

sosial antara sesama karyawan (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dengan atasan dan bawahan. (4). Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi (As'ad, 2004).

Kepercayaan termasuk dalam faktor paling penting yang mempengaruhi interaksi dalam organisasi serta keberhasilan. Kecenderungan ini berasal dari tiga faktor yang dianggap dapat dipercaya, antara lain (1) kemampuan, keyakinan karyawan terhadap kemampuan pemimpin untuk membantunya dalam melakukan pekerjaannya. (2) Kebaikan hati, seberapa besar karyawan percaya kepada pemimpin untuk berperilaku baik dalam membantu pekerjaannya. (3) Integritas, seberapa besar keyakinan karyawan terhadap kejujuran pemimpin untuk menjaga dan memenuhi kesepakatan yang telah dibuat dalam pekerjaan. (Mayer et al., 1995).

Kepemimpinan terkait dengan kepemilikan psikologis karyawan melalui proses pembelajaran norma sosial. Hal-hal yang mempengaruhi norma-norma pada pemimpin dapat ditekankan tiga nilai inti dan perilaku yang terkait dengan kepemilikan psikologis antara lain: keadilan, akuntabilitas, dan kepemilikan. Mengenai nilai pertama, pemimpin lebih peduli dengan keadilan untuk hak dan tanggung jawab karyawan. Perasaan kepemilikan menghasilkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan dan rasa hak untuk memiliki kontrol atas apa yang terjadi terhadap karyawan (Pierce et al. 2004). Pemimpin harus mendengarkan dan memberi masukan kepada karyawan dalam lingkungan kerja agar karyawan lebih cenderung

merasa menjadi anggota organisasi secara keseluruhan maupun kelompok kerja. Sebaliknya, karyawan yang diabaikan dan terisolasi secara emosional melepaskan diri dari organisasi dan tidak merasa memiliki organisasi. Oleh karena itu, pemimpin berusaha memberi masukan dengan menjaga kepentingan terbaik karyawan dalam pikiran dan mendengarkan keprihatinan karyawan serta menumbuhkan rasa memiliki rumah sakit serta komponen dari kepemilikan psikologis.

Studi ini menginformasikan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Braun *et al* (2013). Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja di tingkat individu maupun tim dan kinerja tim yang objektif. Hubungan antara persepsi individu tentang kepemimpinan transformasional pengawas dan kepuasan kerja dimediasi oleh kepercayaan pada penyelia serta kepercayaan pada tim. Namun, kepercayaan pada tim tidak memediasi hubungan antara persepsi tim tentang kepemimpinan transformasional pengawas dan kinerja tim. Sehingga, untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepercayaan terhadap organisasi dan kepemimpinan diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan terkait dengan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan, tetapi prosesnya berbeda. Suara karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kesejahteraan psikologis (Avey *et al* 2012). Perasaan kepemilikan psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Maka, efek yang ditimbulkan dari hal tersebut yaitu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi

secara tidak langsung memediasi kepemilikan psikologis organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP ORGANISASI DAN KEPEMILIKAN PSIKOLOGIS ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan diuntut bekerja lebih efisien dan efektif. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan yang dirasakan seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Avey *et al* (2012) mendapati kepemilikan psikologis organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Braun *et al* (2013) didapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan dan kepercayaan terhadap organisasi. Terlihat ada kesenjangan empiris dalam upaya memprediksi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengakomodasi ketiga konstruk kepemilikan psikologis organisasi, kepemimpinan, dan kepercayaan terhadap organisasi dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian :**

Berdasarkan rumusan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1.3.1 Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
- 1.3.2 Apakah kepercayaan terhadap organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
- 1.3.3 Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepercayaan terhadap organisasi ?
- 1.3.4 Apakah kepercayaan terhadap organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ?
- 1.3.5 Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepemilikan psikologis organisasi ?
- 1.3.6 Apakah kepemilikan psikologis organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
- 1.3.7 Apakah kepemilikan psikologis organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Menguji pengaruh kepemimpinan pada kepuasan karyawan ?
- 1.4.2 Menguji pengaruh kepemilikan psikologis organisasi pada kepuasan kerja karyawan ?
- 1.4.3 Menguji pengaruh kepemimpinan pada kepercayaan terhadap organisasi ?

1.4.4 Menguji pengaruh kepercayaan terhadap organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ?

1.4.5 Menguji pengaruh kepemimpinan pada kepemilikan psikologis organisasi ?

1.4.6 Menguji pengaruh kepemilikan psikologis organisasi pada kepuasan kerja karyawan ?

1.4.7 Menguji pengaruh kepemilikan psikologis organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini kita diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja didalam sebuah tim. Dari hasil tersebut dapat diambil manfaat sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat praktis**

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit untuk membuat strategi dan program untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat teoritis**

Penelitian diharapkan menambah wawasan tentang kepuasan kerja karyawan serta determinan penjelasnya. Penelitian diharapkan juga mampu mengonfirmasi hubungan konstruk dalam model yang memprediksi kepuasan kerja karyawan.