

**ANALISA HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KONDISI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PT. SINAR GALESONG PRIMA BITUNG**

*ANALYSIS OF LEADERSHIP RELATIONSHIP, WORKING CONDITIONS, ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION OF PT EMPOLYEES SINAR GALESONG PRIMA BITUNG*

Oleh:

**Lienjely J. S. Sinaulan<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[18061102111@student.unsrat.ac.id](mailto:18061102111@student.unsrat.ac.id)

[olivia.nelwan@gmail.com](mailto:olivia.nelwan@gmail.com)

[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, metode penelitian dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku pada saat dilapangan yang dijadikan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara terstruktur dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung, mengetahui Hubungan Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung, mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja PT. Sinar Galesong Prima Bitung. Subjek penelitian yaitu 20 karyawan PT. Sinar Galesong Prima Bitung. Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, hasil ini didukung dengan proses kajian literatur dari artikel dan jurnal peneliti terdahulu

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, kondisi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja

**Abstract:** This research is a qualitative research of a descriptive nature, a research method is carried out to describe the processes or events that are taking place at the time of the field that is used as the object of research. Data collection is carried out using structured interview methods and documentation. This study aims to find out the Relationship between Leadership and Job Satisfaction in PT. Sinar Galesong Prima Bitung, knows the relationship between working conditions and job satisfaction at PT. Sinar Galesong Prima Bitung, knows the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of PT. Sinar Galesong Prima Bitung. The subject of the study was 20 employees of PT. Sinar Galesong Prima Bitung. The results of this study show the relationship between leadership and employee job satisfaction, working conditions and employee job satisfaction, and organizational culture and employee job satisfaction, these results are supported by a process of literature review from previous research articles and journals.

**Keywords:** Leadership, working conditions, organizational culture and job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi dari sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan mengoptimalkan pengembangan keterampilannya. Karyawan merupakan aset perusahaan dan harus dijaga dengan baik, terutama bila karyawan loyal dan berkinerja baik. Agar karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, perusahaan harus mengutamakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen (Sutrisno 2014). Kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini keadaan emosi karyawan menjadi ukuran terhadap kepuasan kerjanya. Ketika seorang karyawan menikmati dan bangga dengan pekerjaannya dapat disebut kepuasan kerja. Jika seseorang menikmati apa yang dia lakukan untuk mencari nafkah, maka pergi bekerja menjadi sumber kegembiraan (Sutrisno 2014).

Berdasarkan uraian diatas menjelesakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mengenai hal hal yang material tetapi juga non material yakni keadaan emosional yang berpengaruh terhadap semangat kerja dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan peran mereka, mereka lebih cenderung untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Kusmaningtyas 2013) Menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerjanya berbanding lurus dengan sejauh mana kebutuhan dan keinginannya terpenuhi selama bekerja.

Feman dan Taylor (1950) Menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas dan kerjasama dari setiap individu maksimal. Menurut Wahjosumidjo (1987:11), Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2000:21) “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Menurut Komaruddin (2001:75) kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas. Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabaila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja.

Budaya menurut KBBI (kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah pikiran, akal budi, sedangkan Organisasi menurut KBBI adalah susunan dan aturan dari berbagai bagian sehingga merupakan kesatuan yang teratur. Menurut Schein (1981), mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Budaya organisasi kuat adalah organisasi yang memiliki suatu budaya yang memiliki potensi yang lebih besar dari koordinasi dan kontrol perilaku organisasi secara implisit.

PT. Sinar Galesong Prima Bitung merupakan dealer resmi kendaraan roda empat Suzuki di wilayah Sulawesi Utara. Sebagai main dealer, PT. SGP memberikan pelayanan berupa sales, service dan sparepart mobil Suzuki. Terlepas dari kepemimpinan, kondisi kerja dan budaya organisasi di perusahaan, kepuasan kerja memainkan peranan penting yang mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya yang pada gilirannya menambah keberhasilan perusahaan. Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung tidak menyelesaikan pekerjaannya, mengalami lebih banyak hari sakit, dan memiliki moral yang lebih buruk secara keseluruhan. (Yukl 1998).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Analisa hubungan kepemimpinan, kondisi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung”

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung
2. Untuk mengetahui hubungan kondisi kerja dan kepuasan kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung
3. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kesejahteraan kepuasan kerja di PT. Sinar Galesong Prima Bitung

### Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2009:6)

### Definisi Kepemimpinan

Menurut Kotler & Keller (2016: 27), yang mengatakan bahwa: manajemen pemasaran sebagai seni dan ilmu memilih pasar sasaran dan mendapatkan, mempertahankan, serta meningkatkan jumlah pelanggan dengan menghantarkan, dan mengkomunikasikan nilai pelanggan yang unggul.

#### Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini yang diambil dari penelitian Purwita (2014) Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep "4I" pada tahun 1994. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah:

1. *Idealized influence*, pemimpin ini harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

### Definisi Kondisi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja.

Menurut Stewart and Stewart, 1983: 53 : Kondisi Kerja adalah *Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.* dapat didefinisikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud disini sebagai kondisi kerja yang baik adalah hal-hal yang mendukung karyawan agar bisa menjalankan segala aktivitas pekerjaannya dengan baik dan membuat karyawan merasa nyaman dalam pekerjaan tersebut.

#### Jenis Kondisi Kerja

Kondisi dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan/organisasi, sebab hal tersebut merupakan penunjang yang dapat menjamin karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Sedarmayanti, (2001: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2002:31)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Music di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

#### Dimensi dan Indikator Kondisi Kerja

Dimensi dan indikator kondisi kerja yang digunakan peneliti terdahulu Septianwan, I Putu Adi (2022), yang merujuk pada dua dimensi dari pendapat Sedarmayanti (2007: 21) :

1. Lingkungan kerja fisik
  1. Suasana kerja
  2. Peralatan kerja
  3. Teknologi
2. Lingkungan kerja non fisik
  1. Hubungan dengan atasan
  2. Hubungan dengan rekan kerja
  3. Hubungan dengan bawahan.

#### Definisi Budaya Organisasi

Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (1996, h.289) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

#### Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Amirullah (2010:13) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial kerana merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan memebentuk sikap serta perilaku para karyawan.

#### Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut dalam penelitian dari Abdul (2018). Menurut Robbins & Judge (2012:379) bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya, terdapat 7 (tujuh) dimensi budaya yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi tim
6. Sikap agresif
7. Stabilitas

#### Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Prayogo (2019) menyatakan Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Menurut Handoko (2019, P.75) menyatakan Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun factor – factor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019, P. 77)

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji

4. Pengawasan
5. Factor instrisik dari pekerjaan
6. Kondisi kerja
7. Aspek social dalam pekerjaan
8. Komunikasi
9. Fasilitas

Kepuasan Kerja memiliki demensi sebagai berikut Spector (1995) :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Oportunitas promosi
4. Rekan kerja
5. Benefits
6. Contigent rewards
7. Prosedur kerja
8. komunikasi

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Made Supratama, Desak Ketutu Sintaasih dan I Gede Riana. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis partial least square. Metode penelitian ini sensus dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder diperoleh melalui dua acara yaitu, kuesioner dan hasil wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nurmin Arianto Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan survey dan observasi langsung. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada reponden yang menjadi sampel, selain itu data primer juga meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, sturuktur organisasi, dan data-data statistic mengenai jumlah pegawai dan lain-lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

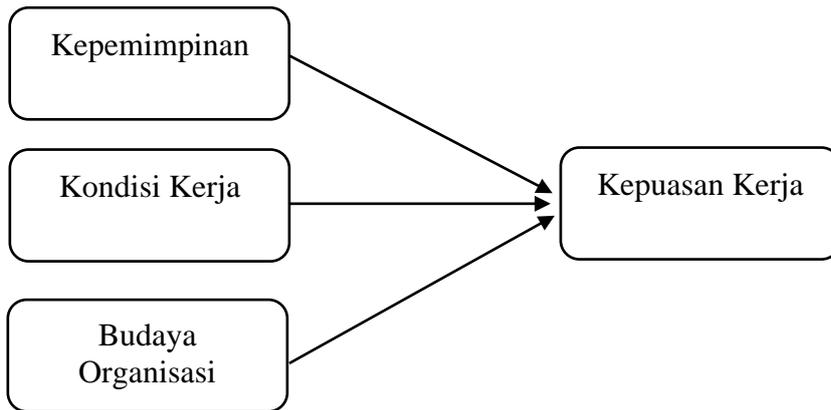
Penelitian Priatno Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kondisi kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan serta adakah pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi SDM PT KAI (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, bertujuan untuk melukiskan suatu kondisi apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian kedua untuk menguji hipotesis, maka digunakan penelitian verifikatif. Teknik pengumpuln data menggunakan angket (kuesioner) dengan numeric scale. Teknik Analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahawa kondisi kerja dengan indicator kondisi kerja fisik, kondisi kerja temporal dan kondisi kerja psikologi berada pada kategori baik. Kepuasan kerja karyawan dengan indicator kemandirian, kreativitas, pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktivitas dan variasi berada pada kategori cukup puas. Selain itu juga terdapa hasil pengaruh positif dan signifikan dari kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi SDM PT KAI (Persero) Bandung.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Tahap analisis yang dilakukan peneliti meliputi pembuatan daftar pertanyaan wawancara, pengumpulan data, dan melakukan analisis data oleh peneliti sendiri agar dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Bitung.

**Kerangka Konsep**



**Gambar: Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori (2022)*

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi penelitian ini adalah 20 karyawan PT. Sinar Galesong Prima Bitung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling.

**Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara. Data primer diperoleh dari 20 anggota karyawan dari PT. Sinar Galesong Prima Bitung

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan wawancara. Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi lebih rinci mengenai topik dan subjek penelitian ini. Dalam pelaksanaannya dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) terhadap responden yaitu 20 orang staf PT. Sinar Galesong Prima Bitung tentang kepemimpinan, kondisi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170)	Idealized Influence (pengaruh ideal)	1. Rasa hormat dari karyawan 2. Dapat menjadi panutan	Purwita (2014) Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio
		Inspirational motivation (motivasi inspirasional)	1. Motivator	
		Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)	1. Problem solver	
		Individualized consideration (pertimbangan individu)	1. Pengembangan karir	

Kondisi Kerja	Menurut Mangkunegara (2009) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja.	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	1. Peralatan kerja 2. Suasana kerja	Septianwan, I Putu Adi (2022), yang merujuk pada dua dimensi dari pendapat Sedarmayanti (2007: 21)
		Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan dengan atasan	
Budaya Organisasi	Gibson, Ivanichevich, dan Donelly (dalam Soetopo, 2010, h123) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi.	Inovasi dan pengambil resiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Dorongan terhadap tantangan	Abdul (2018). Menurut Robbins & Judge (2012:379)
		Perhatian dan secara detail	1. Karyawan bekerja dengan teliti 2. Tugas yang diberikan terinci	
		Orientasi hasil	1. Dituntut untuk bekerja keras 2. Dituntut agar lebih berkualitas	
		Orientasi Orang	1. Mempunyai hak berkembang 2. Hak yang sama dalam karir	
		Orientasi Tim	1. Saling menghargai 2. Kerjasama dalam tim	
		Keagresifan	1. Saling berkompetisi 2. Bekerja dengan cepat dan efisien	
		Kemantapan	1. Bekerja sesuai prosedur 2. Melakukan supervisi pekerjaan	
Kepuasan Kerja	Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya.	Pekerjaan itu sendiri	1. tugas yang menarik 2. kesempatan belajar	Spector (1985)
		Supervise Staf/ Rekan kerja	1. interaksi 2. saran dan bantuan 3. Ramah	
		Working Conditions	1. Keadaan lingkungan baik	

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif, yaitu analisa terhadap data yang diperoleh dengan menyajikan data yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul, menyusunnya dalam satu-kesatuan dan kemudian dikategorikan pada tahap berikutnya serta memeriksa keabsahan dan menafsirkan dengan analisis berdasarkan kemampuan nalar peneliti untuk menarik kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman (dalam Idrus, 2009:148) analisis data kualitatif akan dilakukan dengan empat tahapan yaitu :

1. Tahap pengumpulan data

Dalam proses pengumpulan data, kegiatan yang pertama adalah pengumpulan seluruh data

2. Tahap reduksi data

Reduksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.

3. Display data

Tahapan ini setelah reduksi data berlangsung yaitu penyajian data yang berupa sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

4. Verifikasi dan penarikan kesimpulan

Tahap akhir proses pengumpulan data adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan yang dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Objek Penelitian

#### Sejarah Singkat Perusahaan

Cikal bakal Grup Galesong dimulai pada tahun 1975 dengan nama PT. Sinar Galesong dan dimulai dengan perusahaan sepeda motor Suzuki yang berkantor kecil pertama di Jalan Sulawesi, Kota Makassar. Saat ini terdapat unit bisnis di berbagai bidang, sebagai perusahaan yang sedang berkembang, Galesong Group selalu berupaya menghadirkan visi dan misi yang jelas pada setiap unit bisnisnya. Pada 5 April 1990, PT Sinar Galesong merubah nama menjadi PT Sinar Galesong Pratama (PT SGP). Perubahan nama itu dilakukan seiring diterapkannya manajemen perusahaan yang lebih terbuka oleh generasi kedua. Sejalan berkembangnya bisnis, maka pada tahun 1996 pindah menempati kantor 4 lantai di jalan AP. Pettarani No. 55 Makassar. Dengan semakin besarnya PT Sinar Galesong Pratama maka pada tahun 2010 kantor 4 lantai, dikembangkan menjadi 10 lantai dan dikenal sebagai Galesong Building. Waktu terus bergulir, ekspansi bisnis Galesong pun semakin meluas. Karena itu, untuk memaksimalkan jalannya unit usaha tersebut maka pada tahun 2012, manajemen Galesong bersepakat menjadikan PT Sinar Galesong Pratama sebagai Holding Company Galesong Group, tujuannya agar semua unit usaha lebih terkoordinasi menjadi lebih kokoh dan dinamis didalam menjalankan bisnisnya.

PT. Sinar Galesong Prima Bitung merupakan perusahaan swasta atau main dealer kendaraan roda 4 Suzuki yang bergerak dalam bidang jual beli kendaraan dan suku cadang serta memberikan pelayanan berupa sales, service dan sparepart mobil Suzuki. Melaksanakan operasional PT. Sinar Galesong Prima Bitung tidak terlepas dari transaksi penjualan pengelolaan sumber daya manusia yang ada. PT Sinar Galesong Prima (SGP) yang terletak di Bitung, Sulawesi Utara. PT SGP sudah berdiri sejak tahun 2009 dan hingga kini telah memiliki 3 outlet dengan fasilitas 3S Sejak pertama kali dibuka hingga kini, PT SGP telah memiliki karyawan sebanyak 190 orang (data Februari 2014). Untuk memperluas jaringan penjualan, perbaikan dan suku cadang produk Suzuki dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan dan memenuhi kepuasan konsumen dan calon konsumen secara maksimal, maka PT SGP melakukan standarisasi 3S untuk outlet ke-3 nya yang baru diresmikan di Bitung ini. Dealer yang berlokasi di Jl. Wolter Monginsidi, Wangurer – Girian, Bitung – Sulawesi Utara ini berdiri di atas lahan seluas 8.384 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan sebesar 2.800 m<sup>2</sup>; terbagi atas bangunan showroom seluas 120 m<sup>2</sup>, dan bengkel yang sanggup mengerjakan 18 mobil per hari, seluas 360 m<sup>2</sup>. Showroom dan bengkel baru ini dilengkapi dengan ruang pameran dan ruang tunggu bengkel yang sangat nyaman karena didukung oleh fasilitas, sarana dan peralatan yang sesuai dengan standar Suzuki modern, lengkap dan terkini seperti koneksi internet dengan WiFi, ruang tunggu nyaman dengan AC dan lain sebagainya.

**Display Data****Kepemimpinan**

Dari berbagai temuan dan hasil wawancara yang ada dapat disimpulkan pimpinan PT Sinar Galesong Prima Bitung mampu mendelegasikan tanggung jawab dan wewenangnya dengan cara memprioritaskan pertumbuhan karyawannya, memperlakukan semua karyawan dengan adil, menghargai perbedaan yang ada dan mampu memotivasi karyawannya dapat menjelaskan keberhasilan sebuah proses kepemimpinan dari PT Sinar Galesong Prima Bitung.

**Kondisi Kerja**

Hasil berbagai temuan dan hasil wawancara yang ada dapat disimpulkan kondisi kerja pada PT Sinar Galesong Prima Bitung mulai dari ruang kerja, fasilitas cukup diperhatikan oleh perusahaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga terjalin dengan baik sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

**Budaya Organisasi**

Dari temuan hasil wawancara mengenai orientasi pada hasil dapat disimpulkan bahwa PT Sinar Galesong Prima Bitung memberikan target kerja pada karyawan berdasarkan SOP dan job description masing - masing karyawan dalam pekerjaannya dibawah arahan dan bimbingan dari pemimpin PT Sinar Galesong Prima Bitung

**Pembahasan****Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinar Galesong Prima Bitung**

Dari hasil penelitian ditemukan poin-poin terkait berdasarkan dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio.

**1. Pengaruh Ideal****1. Rasa hormat (Respect)**

Dalam sebuah organisasi, hubungan yang baik tidak akan terjadi tanpa adanya rasa hormat baik dari karyawan terhadap pemimpin maupun sebaliknya. Karyawan akan merasa dihargai apabila pemimpin mereka mengetahui dan memahami kebutuhan mereka. Di samping itu rasa hormat juga bisa diperlihatkan pemimpin dengan memberikan pengakuan serta mengapresiasi prestasi karyawan tersebut.

**2. Kepercayaan (Trust)**

Trust atau kepercayaan merupakan kondisi dimana karyawan memperlihatkan tindakan yang mendukung keputusan pemimpin serta mengetahui tingkat kepuasan pemimpin terhadap pekerjaannya.

**3. Obligation (Kewajiban)**

Obligation atau kewajiban merupakan kondisi dimana pemimpin tidak hanya memberikan instruksi pada karyawannya, tetapi juga menolong dan memberikan bantuan tentang bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diberikan.

**2. Stimulasi Intelektual**

Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. Berdasarkan temuan dari hasil penelitian didapati pemimpin PT. Sinar Galesong Prima Bitung melibatkan kemampuan karyawan untuk merangsang dan memanfaatkan potensi intelektual mereka dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatasi masalah yang ada, hal ini memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan pemecahan masalah dan belajar dari pengalaman tersebut, selain itu dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memotivasi karyawan untuk bebas berpikir kreatif guna mencari solusi yang efektif agar masalah dapat terpecahkan.

**3. Individualized Consideration**

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, pemimpin PT Sinar Galesong Prima Bitung mendengarkan pendapat dan peduli terhadap karyawan, mendengarkan pendapat karyawan dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang positif. Kutipan dari Kompas.com yang menjelaskan pentingnya kemampuan mendengar bagi seorang pemimpin, pemimpin yang memiliki keterampilan mendengarkan mampu membuat karyawan mencapai potensi maksimal dalam dirinya. Manfaat lain dari mendengarkan adalah mengembangkan fondasi kuat dari kesadaran dan kecerdasan emosional. Hal ini bisa berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

**4. Inspirational Motivation**

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. Motivasi inspirasional adalah istilah yang merujuk pada konsep memotivasi diri sendiri atau orang lain dengan cara yang membangkitkan semangat dan antusiasme untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Bisa

disimpulkan bahwa motivasi inspirasional adalah memberikan dorongan positif, aspirasi, dan semangat kepada karyawan atau diri sendiri untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini adalah konsep umum yang digunakan dalam kepemimpinan, pembinaan, pengembangan diri, dan motivasi pribadi. Motivasi inspirasional mencakup berbagai teknik dan pendekatan, seperti memberikan teladan positif, berbagi cerita sukses, memberikan dorongan moral, dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Tujuannya adalah untuk membantu individu atau tim meraih hasil yang lebih baik dan merasa termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan kajian literatur dari 6 artikel, 3 jurnal peneliti terdahulu dan beberapa teori/pendapat ahli menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, berikut adalah factor – factor yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja;

1. Komunikasi yang Efektif
2. Pengakuan dan Apresiasi
3. Dukungan dan Pembinaan
4. Keadilan dan Kesetaraan
5. Pengambilan Keputusan yang Terbuka

### **Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinar Galesong Prima Bitung**

#### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah aspek-aspek fisik atau elemen-elemen yang ada dalam ruang kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa elemen penting dalam lingkungan kerja fisik di PT Sinar Galesong Prima Bitung.

1. Ruang kerja  
Ruang kerja yang sesuai dengan profesi dan kebutuhan kerja karyawan merupakan factor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan. Ruang kerja yang dirancang baik dan disesuaikan dengan tugas dan kebutuhan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan kepuasan kerja
2. Fasilitas  
Perusahaan yang menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan sangat penting karena memiliki sejumlah manfaat positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek dalam lingkungan kerja yang bukan berasal dari unsur-unsur fisik atau materi. Ini mencakup elemen-elemen seperti interaksi social, komunikasi, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, produktif, dan memadai bagi karyawan.

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai artikel lingkungan kerja dan teori/pendapat para ahli di atas, peneliti menyatakan adanya pengaruh yang positif dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana semakin baik ruang kerja dan fasilitas yang dipenuhi perusahaan untuk kelangsungan pekerjaan karyawan serta hubungan yang baik antar karyawan dengan adanya komunikasi yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang baik juga sehingga hal ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinar Galesong Prima Bitung**

#### **1. Orientasi Karyawan**

Orientasi dalam perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberi informasi kepada karyawan tentang pekerjaan profil perusahaan, posisi, peran karyawan, organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Orientasi karyawan merupakan bagian penting dari budaya organisasi. Orientasi karyawan mencakup cara organisasi memperlakukan dan mendukung karyawan baru atau yang sudah ada dalam proses adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja. Orientasi karyawan yang positif dan inklusif adalah cerminan dari budaya organisasi yang baik. Peneliti mengutip dari jurnal peneliti terdahulu Suherman (2019) “Hasil dari orientasi dapat mengefisienkan waktu karena para pegawai sudah mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaannya, baik dari segi keakraban dengan para pegawai, maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”.

#### **2. Orientasi Tim**

Orientasi tim, juga dikenal sebagai “tim work” atau “orientasi kerja tim” merujuk pada pendekatan dan pemahaman yang diterapkan oleh suatu kelompok orang (tim) untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Ini mencakup sejumlah faktor yang memengaruhi bagaimana anggota tim berinteraksi, bekerja sama, berkomunikasi, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Orientasi tim adalah salah satu aspek penting dalam memahami dinamika kerja kelompok. Kerjasama tim adalah proses di mana anggota tim bekerja bersama secara efektif dan kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi ide, sumber daya keterampilan, dan usaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### 3. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap detail adalah kemampuan seseorang memperhatikan dan mengidentifikasi aspek-aspek kecil, spesifik, dan hal-hal yang mungkin terlewatkan dalam suatu tugas, pekerjaan, atau situasi. Kemampuan ini dapat memiliki dampak signifikan dalam berbagai konteks, termasuk dalam pekerjaan, pengambilan keputusan, dan dalam kehidupan sehari-hari.

### 4. Orientasi Individu

Orientasi individu adalah penilaian sejauh mana individu menyesuaikan diri dengan dan terlibat dalam budaya perusahaan. Orientasi individu melibatkan pemahaman, penerimaan, dan penyesuaian individu dengan budaya tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan upaya karyawan dalam hal kualitas kerja guna meningkatkan kinerja.

### 5. Orientasi Hasil

Orientasi hasil adalah suatu konsep atau pendekatan dalam berbagai konteks yang mengacu pada fokus atau perhatian pada hasil akhir atau hasil dari suatu tindakan, proses, atau usaha. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada 2 pendekatan orientasi hasil yang ada di PT Sinar Galesong Prima Bitung, yaitu bekerja sesuai prosedur dan target kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data hasil analisis data di bab sebelumnya, maka yang menjadi kesimpulan adalah:

1. Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan didapati 5 faktor penentu kepuasan kerja melalui kepemimpinan, yaitu: komunikasi yang efektif, pengakuan dan apresiasi, dukungan dan pembinaan, keadilan dan kesetaraan, pengambilan keputusan.
2. Menyatakan adanya hubungan yang positif dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana semakin baik ruang kerja dan fasilitas yang dipenuhi perusahaan untuk kelangsungan pekerjaan karyawan serta hubungan yang baik antar karyawan dengan adanya komunikasi yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang baik juga sehingga hal ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
3. Menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya manajemen yang bijak memperhatikan bagaimana organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan serta lingkungannya dan mencoba menciptakan budaya organisasi yang mendukung pencapaian hasil dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

### Saran

Menciptakan kepuasan bagi karyawan adalah suatu hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan suasana kerja yang positif. Dan saran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan seluruh karyawan dan lebih lagi menjalin hubungan yang lebih baik agar dapat menarik seluruh anggota agar mau dengan keinginan sendiri untuk terlibat dalam kegiatan sosial yang sering diadakan oleh perusahaan guna memberikan rasa aman dan percaya kepada perusahaan dan seluruh karyawan dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga perlu menetapkan nilai-nilai perusahaan yang mendukung kerja tim, kejujuran, dan etika kerja yang tinggi. Serta memberikan fasilitasi komunikasi terbuka dan sambutan terhadap ide-ide karyawan. Agar karyawan dapat merasa di hargai.

Dalam membangun organisasi yang baik memerlukan pemahaman yang mendalam tentang visi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya melakukan evaluasi terus menerus terhadap perilaku kinerja karyawan untuk menjaga keseimbangan budaya organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen* 17(1), 118-127.
- Anis, F., Lengkong, V., & Pandowo, M. (2023). Analisis Hubungan profram Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap KEpuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 11(4), 230-238.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 250-280.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal MODUS* 27(2), 141-162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT, Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman* 6(1), 26-41.
- Baasith, A. Y. (2014). Kepemimpinan Dalam Organisasi: Studi Kasus Kepemimpinan Pada Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPKS Kesehatan). *Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 42-50.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Riview. *International Review of Management and Marketing* 4(2), 132-149.
- Chandra, N. (2008). Pengaruh Budaya Oeganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Lippo Semarang. *Unika Soegijapranata*, 24-36. Diambil kembali dari <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/8570>
- Chen, C., Ding, X., & Li, J. (2022). Transformational Leadership and Employee job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and The Moderating Role of Subordinate Gender. *Encironmental Research and Public Health*, 1-9.
- Erfeni, Y., Isyandi, & Gamasih, R. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5(1), 81-85.
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Manado: Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal.419-428.
- Hafifi, M. A., Qomarah, N., & Anwar. (2018). Peningkatan kinerja berbasis lingkungan kerja, gaya kemimpinan, dan pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jember: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 1 Juni 2018 Hal. 46-62.
- Hendiana. (2013). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI ( persero) Bandung. *Repository Universitas Pendidikan Indonesia*, 73-75.
- Hendiana. (2013). pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi sumber daya manusia PT KAI (PERSERO) Bandung. Bandung: repository.upi.edu I perpustakaan.upi.edu.
- Junianto, D., & Sabtohad, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 12(2). doi:<https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v12i1.720>
- Karunia, A. (2017). PEengaruh Kondisi Kerja dan Komuniaksi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru. *Repository Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 45-46.
- Kusumawati, W., Saerang, D., & Pandowo, M. (2018). A Qualitative Approach the Relationship Between Workforce Diversity, Job Satisfaction, and Employee Performance AT KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA* 6(1), 181-190.

- Maramis, E. (2013). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Manado*. Manado: Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 955-963.
- Noufal, M., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Stie Krakatau*, 4(1), 2-20. doi:<https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Poluan, T., Lengkong, V., & Pandowo, M. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Top Manado. *Jurnal EMBA* 6(4), 2418-2427.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen sains Indonesia (JRMSI)* 11(1), 46-58. doi:[doi:doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03](https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03)
- Prayekti, & Pangestu, K. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 5(2), 373-378.
- Priatno. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Paradigma XVI*(1).
- Primasheila, D., Hanafi, A., & A. Bakri, S. (2017, April). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan XIV*(1), 26-30. doi:<https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>
- Putri, N. (2022, Juni 07). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Bank 9 Jambi. *Repository Universitas Jambi*. Diambil kembali dari <https://repository.unja.ac.id/>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Rooroh, E. G., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado. *Jurnal EMBA* 10(1), 818-827.
- Rooroh, E. G., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado*. Manado: Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1, Januari 2022, Hal. 818-827.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Digital Library Universitas Muhammadiyah Makassar*, 51-61.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Sorong: Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA* 3(3), 849-862.
- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA* 10(1), 745-753.
- Sekarini, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 4(2), 334-337. doi:<http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v4i2.504>

- Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, E., Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damian, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Result of a Systematic Review. *Environmental Research and Public Health*, 2-15.
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada SIaga pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA 10(1)*, 191-201.
- Sumaeni, HR, S., & Damayanti, F. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi 6(1)*, 41-49.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06*, 430-442.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah 8(2)*, 506-518.
- Timporok, W., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Mediasi Oleh Etos Kerja (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA 11(4)*, 67-75.
- Tumbelaka, S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama. *Jurnal Bisnis dan Manajemen UNMER 3(1)*, 97-105. doi:10.26905/jbm.v3i1.78
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis 16(1)*, 1-9.
- Widyatika, I., & Riana, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen 9(10)*, 3486-3505.