

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Nama : YOSEPH KOWAWIN

NIM : 222200844

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI
ILMU EKONOMI YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2024



UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Telah diuji pada tanggal: 7 Agustus 2024

Tim Penguji:

Ketua



Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota




Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Pembimbing 1



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

Pembimbing 2



Dr. Miswanto, M.Si.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**


dipersiapkan dan disusun oleh:

Yoseph Kowawin

Nomor Mahasiswa: 222200844

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 7 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing 1



Dr. Haryoto Subiyakto, M.Si.

Pembimbing 2


Dr. Miswanto, M.Si.




Ketua Penguji


Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota Penguji


Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Yogyakarta, 7 Agustus 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,


Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010

TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

diajukan untuk diuji pada tanggal 7 Agustus 2024, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 3, sebagai Pembimbing 1

Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

Yogyakarta, 7 Agustus 2024

Yang memberi pernyataan

Yoseph Kowawin

Saksi 4, sebagai Pembimbing 2

Dr. Miswanto, M.Si.

Saksi 5, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Yoseph kowawin*

Magister Manajemen YKPN Business School (STIE YKPN)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan di sebuah organisasi. Sampel penelitian diambil secara acak dari populasi karyawan yang ada. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya transformasional yang menginspirasi dan memberdayakan karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung perkembangan karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

This study aims to analyse the effect of leadership style, organisational culture, and organisational system on employee performance through employee job satisfaction as an intervening variable. The research method used is a quantitative approach using a questionnaire to collect data from respondents who are employees in an organisation. The results of data analysis show that leadership style has a significant influence on employee job satisfaction. Effective leadership styles, such as transformational styles that inspire and empower employees, can increase their job satisfaction. In addition, organisational culture also has a significant influence on employee job satisfaction. An organisational culture that is positive, inclusive, and supportive of employee development, will increase their job satisfaction.

Furthermore, the results showed that employee job satisfaction has a role as an intervening variable between leadership style, organisational culture, and employee performance. Employee job satisfaction acts as a mechanism that connects the influence of leadership style and organisational culture on employee performance.

Keywords: *leadership style, organisational culture, organisational system, employee performance, job satisfaction.*

Pendahuluan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saat ini lingkungan bisnis berubah sangat cepat dan persaingan semakin ketat. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi setiap organisasi. Kemampuan organisasi dalam menghasilkan barang dan atau jasa tidak terlepas dari kemampuan orang yang terdapat didalamnya. Oleh karena itu, Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting, dengan memiliki sumber daya manusia yang handal maka organisasi akan mendapat banyak manfaat secara keseluruhan.

Oleh sebab itu, suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi agar tetap mempertahankan secara konsisten dan bersaing di dunia organisasi. Begitu peran penting seorang kepemimpinan dalam organisasi untuk pencapaian misi, visi dan tujuan. Organisasi juga mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan isu yang sangat menarik dan penting dari perilaku organisasi. Budaya organisasi memiliki arti bahwa sumber daya manusia di dalamnya memiliki kesamaan persepsi dari norma dan nilai.

Depitra & Soegoto (2018) Mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja secara produktif. Sedangkan disisi lainnya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan berdampak secara tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian dari Wulandari & Ratnawati (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu konsep yang kompleks dan terdiri dari berbagai dimensi. . Kepemimpinan ini sering kali melibatkan komunikasi yang kuat, memberikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

arahan yang jelas, dan memberikan perhatian dan perhatian pribadi kepada bawahan. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan bawahan.

Penelitian dari Sasongko (2021) Menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan saling keterkaitan dan memiliki pengaruh yang kuat satu sama lain. Bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan sebaliknya, kepemimpinan yang efektif juga dapat membentuk dan mengubah budaya organisasi. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, di mana nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama dijunjung tinggi, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Nasir et al. (2020) bahwa Selain kepemimpinan dan budaya organisasi, sistem organisasi juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sistem organisasi yang baik menyediakan struktur yang jelas, prosedur yang efisien, dan alur kerja yang terkoordinasi dengan baik. Penyusunan prosedur yang efektif, penugasan tugas yang jelas, dan pengaturan alur kerja yang terorganisir dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara efisien.

Penelitian dari Nabawi (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai persepsi individu terhadap pengalaman dan evaluasi mereka terhadap pekerjaan mereka. Pendekatan ini mengarah pada keseluruhan persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, kepuasan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan dapat berperan sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem organisasi, dan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat memediasi karyawan.

Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini merupakan pengembangan dari gap penelitian sebelumnya, yang mana dalam penelitian ini menggali lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sistem organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberika insight baru untuk bisa diharapkan agar dapat memberikan wawasan dan kontribusi yang berharga bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kepentingan lainnya dalam bidang manajemen dan organisasi.

Tinjauan Teori

Teori Kepemimpinan Transformasional

Konsep dan teori “Kepemimpinan Tranformasional” (transformational leadership) yang pertama kali dikenalkan oleh James W. Downton dan kemudian dikembangkan oleh ahli kepemimpinan James MacGregor Burns (1978). Kepemimpinan transformasional yang dapat didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi sehingga terjadi perubahan besar dalam sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai pengikut ke titik dimana tujuan organisasi dan visi pemimpin diinternalisasikan, serta pengikut mencapai kinerja di luar harapan yang sewajarnya. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang kuat, memberikan inspirasi, memberdayakan karyawan, dan membangun hubungan yang kuat dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mereka (Tucunan et al., 2014). Kepemimpinan yang efektif menciptakan suatu lingkungan kerja secara baik dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Roni Harsoyo (2022) Menyebutkan bahwa dalam proses ini gaya pemimpin dan karyawan harus saling meningkatkan level moralitas dan motivasinya, dan pemimpin mendapatkan dan mengupaya terbaik dari karyawan dengan menginspirasi setiap karyawan untuk mencapai visi yang sudah ditentukan dalam sebuah perusahaan.

Teori Kepuasan Kerja

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959. Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, faktor yang buat orang tidak merasa puas dengan kepuasan kerja yaitu, Ketidaksesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan. Sehingga membuat orang mungkin memiliki harapan atau ekspektasi yang tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya. Dan juga terjadi kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya Kesesuaian antara pekerjaan dan minat/kemampuan. Ketika pekerjaan sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan seseorang, mereka cenderung lebih menikmati dan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Khairizah et al (2016) Mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja. Sedangkan menurut Maulidiyah (2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang dan atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan – kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu. Oleh sebab itu, kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Siagian & Khair, 2018).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi aktif, dan mempertimbangkan pendapat dan masukan mereka. Kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Turmono (2020) Menyatakan bahwa dalam lingkungan demokratis, karyawan merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, dan merasa diberdayakan untuk berkontribusi secara kreatif.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan pencapaian kinerja karyawan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang cenderung lebih terbatas dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin lebih fokus pada pemenuhan tujuan dan tugas yang ditetapkan, dan karyawan diharapkan untuk memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin menyesuaikan kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan serta situasi yang dihadapi (Hamid, 2017) . Kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin dapat mengidentifikasi tingkat kemampuan dan kesiapan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan beradaptasi yang sesuai.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepemimpinan dan kinerja adalah dua konsep yang saling keterkaitan satu sama lain, sehingga kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin yang dapat memimpin dan mempengaruhi setiap anggota tim, sedangkan kinerja mencerminkan hasil dan atau pencapaian yang telah dicapai oleh individu, tim, atau organisasi. maka dari itu, dalam penelitian ini telah mengungkapkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi sistem kinerja dengan berbagai cara yang ada sebagai berikut ini.

Motivasi dan Produktivitas: Kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan motivasi anggota tim dapat meningkatkan tingkat motivasi dan produktivitas mereka. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama seringkali menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan Kerja: Kepemimpinan yang memperhatikan kepuasan kerja anggota tim dapat berdampak positif pada kinerja. Pemimpin yang mendengarkan, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Orientasi Terhadap Tujuan: Kepemimpinan yang jelas dalam menetapkan tujuan dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim dapat meningkatkan kinerja. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan tujuan dengan jelas dan membantu anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut cenderung mencapai hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan dan Etika

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepemimpinan dan etika merupakan dua hal yang sangat penting karena saling keterkaitan satu sama dalam konteks kepemimpinan. Kepemimpinan melibatkan pemimpin yang mempengaruhi dan memandu anggota tim atau organisasi, sementara etika berkaitan dengan pertimbangan nilai-nilai, integritas, dan tanggung jawab moral. Penting bagi seorang pemimpin untuk tetap mempertimbangkan aspek etika dalam kepemimpinannya karena dapat berdampak pada budaya organisasi, kepercayaan anggota tim, dan keberlanjutan jangka panjang.

Keputusan Etis: Seorang pemimpin harus mampu membuat keputusan yang etis, yaitu keputusan yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang baik. Keputusan etis mempertimbangkan dampaknya terhadap individu, tim, dan masyarakat secara keseluruhan.

Integritas dan Konsistensi: Integritas adalah karakteristik penting dalam kepemimpinan yang melibatkan konsistensi antara perkataan dan tindakan. Seorang pemimpin yang konsisten dengan nilai-nilai etis yang dipegangnya akan membantu membangun kepercayaan dan penghargaan dari anggota tim.

Tanggung Jawab Moral: Seorang pemimpin harus menyadari tanggung jawab moralnya terhadap anggota tim, organisasi, dan masyarakat. Mereka harus bertindak dengan penuh tanggung jawab dan berupaya menjaga kepentingan semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan tindakan mereka.

Kepemimpinan dan Komunikasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepemimpinan dan komunikasi adalah dua aspek yang saling terkait dalam konteks kepemimpinan. Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam mempengaruhi, memotivasi, dan memandu anggota tim atau organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi dapat dijabarkan sebagai berikut.

Pentingnya Komunikasi dalam Kepemimpinan: Komunikasi yang baik merupakan keterampilan inti yang harus dimiliki seorang pemimpin. Melalui komunikasi yang efektif, seorang pemimpin dapat menyampaikan visi, tujuan, arahan, dan harapan kepada anggota tim. Komunikasi yang jelas dan terbuka juga membantu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membangun kepercayaan.

Keterampilan Mendengarkan: Salah satu aspek penting dari komunikasi kepemimpinan adalah kemampuan mendengarkan dengan baik. Seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan perhatian penuh kepada anggota tim, memahami kebutuhan, masalah, dan perspektif mereka. Dengan mendengarkan secara aktif, seorang pemimpin dapat memperoleh informasi berharga, membangun hubungan yang kuat, dan merespons dengan tepat.

Komunikasi Bervariasi: Seorang pemimpin perlu mampu mengadaptasi gaya dan metode komunikasi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anggota tim. Ini termasuk menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal yang tepat, memilih saluran komunikasi yang sesuai, dan menyampaikan pesan dengan cara yang dapat dipahami dan relevan bagi penerima.

Kepemimpinan dan Pengembangan Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepemimpinan dan pengembangan karyawan adalah dua konsep yang saling terkait dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan melibatkan pemimpin yang bisa memimpin dan mempengaruhi anggota tim, sedangkan pengembangan karyawan melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam organisasi. Oleh sebab itu, hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan karyawan sebagai berikut.

Pemimpin sebagai Pengembang: Seorang pemimpin yang efektif berperan sebagai pengembang karyawan. Mereka tidak hanya memimpin, tetapi juga membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu, memberikan dukungan, pelatihan, dan kesempatan untuk pertumbuhan. Pemimpin yang berperan sebagai pengembang karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri.

Identifikasi Kebutuhan Pengembangan: Seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dalam tim atau organisasi. Ini melibatkan pemahaman terhadap kekuatan, kelemahan, minat, dan potensi individu. Dengan memahami kebutuhan pengembangan karyawan, seorang pemimpin dapat merancang program pelatihan yang sesuai dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir.

Memberikan Dukungan dan Pelatihan: Seorang pemimpin yang efektif memberikan dukungan, bimbingan, dan pelatihan kepada karyawan. Mereka berperan dalam membantu karyawan mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang memberikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dukungan dan pelatihan secara terus-menerus membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mendefinisikan cara karyawan menyelesaikan tugas dan dapat berinteraksi antara satu sama lain dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mengikat karyawan secara bersamaan dan memberikan arah untuk pertumbuhan organisasi, karena budaya organisasi dapat memiliki beragam dampak pada kinerja para karyawan. Budaya organisasi mencerminkan cara orang-orang berinteraksi di dalam organisasi dan mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan serta bagaimana keputusan dibuat. Budaya organisasi dapat memiliki beragam bentuk, seperti budaya inovasi yang mendorong kreativitas dan eksperimen, budaya kolaborasi yang menekankan kerjasama tim, atau budaya hierarkis yang mengedepankan struktur dan otoritas. Budaya organisasi juga dapat mencakup aspek seperti komunikasi, penghargaan, tanggung jawab, dan adaptasi terhadap perubahan.

Mernurut pendapat Haryadi & Wahyudi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk identitas dan citra organisasi, mempengaruhi motivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota organisasi. Fungsi dan peran budaya organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung pertumbuhan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kerja karyawan sebagai mana yang telah ditentukan didalamnya. Pertama, budaya organisasi yang positif menciptakan atmosfer yang menyenangkan dan kolaboratif, di mana karyawan merasa diterima dan dihargai. Ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan merasa nyaman dan terhubung dengan organisasi. Kedua, budaya organisasi yang inklusif memastikan bahwa setiap karyawan merasa diakui dan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi. Ini menciptakan rasa memiliki dan kepuasan kerja yang meningkat karena karyawan merasa dihargai dan didengar. Ketiga, budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika organisasi memberikan kesempatan dan sumber daya untuk pengembangan karir, pelatihan, dan pembelajaran, karyawan merasa didukung dalam mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka. Selain itu, budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga berdampak positif pada kepuasan kerja.

Jenis-Jenis Budaya Organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ada beberapa jenis budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Budaya Kolaboratif: Budaya ini mengedepankan kerjasama, komunikasi terbuka, dan tim kerja yang saling mendukung. Karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara aktif. Budaya kolaboratif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa terlibat dan memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Budaya Inovatif: Budaya ini mendorong eksperimen, kreativitas, dan pemikiran out-of-the-box. Organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba pendekatan baru dan mengembangkan ide-ide inovatif. Budaya inovatif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung dalam mengembangkan potensi kreatif mereka.
- 3) Budaya Pemberdayaan: Budaya ini memberikan kebebasan, otonomi, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan mereka. Karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan diberdayakan untuk mengambil inisiatif. Budaya pemberdayaan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki keterlibatan dan kemandirian yang tinggi.

Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Proses pembentukan budaya organisasi melibatkan tahapan-tahapan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah penjelasan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

singkat mengenai proses pembentukan budaya organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja:

1) Pembentukan Nilai dan Norma: Proses ini melibatkan penetapan nilai-nilai inti dan norma yang akan menjadi landasan budaya organisasi. Nilai-nilai ini mencerminkan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi dan memberikan arah dalam perilaku karyawan. Jika nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai-nilai karyawan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa terhubung dengan budaya organisasi.

2) Komunikasi dan Pengaruh Pemimpin: Pemimpin organisasi berperan penting dalam membentuk budaya organisasi. Melalui komunikasi yang jelas dan konsisten, pemimpin dapat mengartikulasikan nilai-nilai, visi, dan tujuan organisasi kepada karyawan. Pemimpin yang memberikan pengaruh yang positif dan mempraktikkan nilai-nilai budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3) Seleksi dan Pengembangan Karyawan: Proses seleksi dan pengembangan karyawan juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi. Dengan merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan mempromosikan kepuasan kerja.

Sistem Organisasi

Sistem organisasi merujuk pada struktur dan tata kelola suatu organisasi yang melibatkan pengaturan hubungan, tanggung jawab, dan interaksi antara bagian-bagian yang membentuk organisasi. Sistem organisasi mencakup elemen-elemen

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

seperti struktur organisasi, proses kerja, dan aliran informasi. Struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di dalam organisasi. Hal ini melibatkan pembentukan departemen, unit kerja, dan tingkatan hierarki yang menentukan bagaimana keputusan diambil dan bagaimana komunikasi dilakukan. Proses kerja adalah serangkaian langkah atau aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kerja melibatkan aliran kerja, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses-proses ini dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan industri yang terlibat. Aliran informasi adalah bagaimana informasi dan komunikasi dikomunikasikan di dalam organisasi. Hal ini melibatkan komunikasi antara manajer dan bawahan, antara departemen, dan antara tingkatan hierarki. Aliran informasi yang baik dan efektif penting untuk pengambilan keputusan yang tepat dan koordinasi yang efisien.

Penelitian dari Erlina Gentari (2022) Menyatakan bahwa sistem organisasi juga melibatkan penggunaan teknologi dan sistem informasi untuk mendukung operasi organisasi. Hal ini termasuk penggunaan perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem yang mendukung proses kerja dan pengambilan keputusan. Penting bagi organisasi untuk memiliki sistem yang terstruktur dan efisien untuk mencapai tujuan mereka. Sistem organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan bisnis.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu tersebut mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja. Ini mencakup produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerja sama tim, dan kontribusi positif lainnya terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan biasanya diukur dengan standar tertentu yang relevan dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, serta dengan hasil yang mereka hasilkan dalam mencapai tujuan tersebut. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk memberikan umpan balik, pengembangan, dan penghargaan yang sesuai, serta untuk mendukung keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan sebagai prestasi individu yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi bertujuan untuk meningkatkan keseluruhan organisasi. Kinerja merupakan kombinasi perilaku dan prestasi yang mencakup harapan, pilihan, dan persyaratan tugas individu dalam organisasi. Penelitian dari Yugusna Indra (2016) Mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan, Menurut Pendapat Wicaksana & Rachman (2018) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang menjadi penentu dalam sebuah sistem kinerja karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang dimiliki oleh mereka.

a) Kompetensi: Tingkat keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin baik kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

b) Motivasi: Tingkat motivasi individu dapat memengaruhi sejauh mana mereka berdedikasi dan berusaha untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena individu cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berfokus dalam pekerjaan mereka.

c) Lingkungan kerja: Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, komunikasi yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan fasilitas yang memadai, dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja dengan baik.

Faktor – Faktor Yang Tidak Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang pada umumnya tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Waktu luang: Meskipun waktu luang yang cukup penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun secara langsung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki banyak waktu luang tidak otomatis akan menjadi lebih produktif atau efektif dalam pekerjaannya.

b) Kondisi fisik: Kondisi fisik seseorang, seperti tinggi badan, warna kulit, atau penampilan fisik, umumnya tidak berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Meskipun penampilan dapat mempengaruhi persepsi orang terhadap seseorang, itu tidak selalu berkorelasi dengan kemampuan atau kualitas kerja mereka.

c) Kepribadian: Beberapa aspek kepribadian, seperti ekstrovert atau introvert, tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang dengan kepribadian yang lebih ekstrovert mungkin lebih nyaman dalam situasi sosial, tetapi hal itu tidak berarti mereka akan menjadi karyawan yang lebih baik daripada seseorang dengan kepribadian yang lebih introvert.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan adalah aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Berikut adalah beberapa dimensi umum yang sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1) Produktivitas: Dimensi ini mencakup sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output atau mencapai target kerja yang ditetapkan. Indikator produktivitas dapat berupa jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya, atau pencapaian tujuan yang ditetapkan.

2) Kualitas kerja: Dimensi ini mencerminkan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Indikator kualitas kerja dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meliputi tingkat keakuratan, kehandalan, inovasi, atau tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

3) Inisiatif dan kreativitas: Dimensi ini mengukur sejauh mana karyawan dapat mengambil inisiatif, menghasilkan ide-ide baru, atau memberikan kontribusi yang kreatif dalam pekerjaan mereka. Indikator inisiatif dan kreativitas dapat termasuk usulan perbaikan, partisipasi dalam proyek inovasi, atau pengembangan solusi baru untuk masalah.

Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan adalah proses untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang kinerja individu dalam mencapai tujuan kerja mereka. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan:

1) Tujuan dan Kriteria Evaluasi: Penting untuk memiliki tujuan evaluasi yang jelas dan kriteria yang terukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Tujuan dan kriteria ini harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan serta dapat diukur secara obyektif.

2) Key Performance Indicators (KPIs): KPIs adalah indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan atau standar yang ditetapkan. KPIs harus terkait dengan tujuan kerja dan dapat diukur dengan jelas. Contoh KPIs meliputi produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap tenggat waktu, atau tingkat kehadiran.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3) Metode Penilaian: Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Metode tersebut meliputi skala rating, evaluasi 360 derajat, self-assessment, observasi langsung, atau penggunaan data kuantitatif seperti angka penjualan atau angka produksi. Pemilihan metode penilaian harus sesuai dengan konteks kerja dan tujuan evaluasi.

Pengembangan Kinerja Karyawan

Pengembangan kinerja karyawan melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan kinerja karyawan:

a) Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan adalah metode yang umum digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Ini melibatkan penyediaan program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, manajemen waktu, atau pengembangan profesional.

b) Pembinaan dan Mentoring: Pembinaan dan mentoring melibatkan pemberian dukungan dan bimbingan kepada karyawan oleh individu yang lebih berpengalaman. Ini membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pemahaman, dan perspektif yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Pembinaan dan mentoring dapat dilakukan oleh atasan, kolega, atau mentor yang ditunjuk secara khusus.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

c) Rencana Pengembangan Karir: Rencana pengembangan karir adalah dokumen yang mencatat tujuan karir karyawan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Rencana ini dapat melibatkan identifikasi peluang pengembangan, rekomendasi pelatihan, tugas proyek khusus, atau langkah-langkah untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi.

Pengelolaan Kinerja yang Efektif

Pengelolaan kinerja yang efektif melibatkan serangkaian kegiatan dan praktik yang bertujuan untuk mengelola, memantau, dan meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan kinerja yang efektif:

1) Penetapan Tujuan yang Jelas: Pengelolaan kinerja yang efektif dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan ini harus spesifik, terhubung dengan tujuan organisasi, dan dapat diukur secara objektif. Tujuan yang jelas memberikan panduan yang jelas bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Komunikasi dan Klarifikasi Harapan: Penting bagi manajer untuk berkomunikasi dengan jelas dan secara terbuka tentang harapan kinerja kepada karyawan. Ini melibatkan penjelasan mengenai tujuan, standar kualitas, tugas dan tanggung jawab, serta ekspektasi terkait perilaku dan nilai-nilai organisasi. Klarifikasi harapan membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3) Pembinaan dan Dukungan: Manajer harus berperan sebagai pembina dan menyediakan dukungan kepada karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Ini melibatkan memberikan bimbingan, umpan balik konstruktif, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pembinaan yang efektif membantu karyawan mengatasi hambatan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan Karyawan

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi serta peran karyawan untuk mmencapai tujuan organisasi. Aset yang sangat berharga bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Mereka merupakan pelaku utama yang memberikan dukungan dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebagai makhluk sosial, karyawan memiliki kemampuan berpikir, merasakan, dan memiliki keinginan yang dapat berubah-ubah. Menurut Wiliandari (2019) Menyatakah bahwa Selain itu, sikap mereka juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. mengenai tugas seorang karyawan dalam organisasi, yakni untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi dan meraih prestasi kerja. Sebaliknya, organisasi juga memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi pegawai dengan menyediakan sarana, prasarana, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai memiliki dampak yang menguntungkan bagi karyawan.

Penelitian dari Almigo (2004) Mendefinisikan bahwa Untuk memastikan kepuasan kerja karyawan, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat meliputi faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kesempatan pengembangan karir, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Upaya yang dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja ini merupakan rangsangan yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang sejauh mana seorang pegawai merasa puas atau tidak puas dalam mengevaluasi pekerjaannya. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Pengukuran kepuasan kerja sering dilakukan melalui survei atau kuesioner yang diberikan kepada pegawai. Survei ini dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Hasil dari pengukuran kepuasan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi. Informasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area-area di mana pegawai merasa puas dan mempertahankan praktik yang berhasil. Selain itu, hasil pengukuran juga dapat mengungkapkan kekurangan atau masalah yang perlu diperbaiki dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan melakukan pengukuran kepuasan kerja secara berkala, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tepat untuk meningkatkan iklim kerja, memotivasi pegawai, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan dan produktivitas karyawan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang sangat mempengaruhi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja karyawan untuk bisa melihat dari berbagai sisi baik secara individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar karyawan tersebut.

- 1) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti keselamatan, kebersihan, kebisingan, dan kenyamanan fisik dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja seseorang.
- 2) Kompensasi: Gaji dan imbalan finansial lainnya memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Upah yang adil dan kompensasi yang memadai sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Kesempatan pengembangan karir: Kesempatan untuk pengembangan karir dan kemajuan dalam pekerjaan adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika mereka memiliki peluang untuk belajar, berkembang, dan naik jabatan.

Dampak Kepuasan Kerja

Ketika terjadi dampak terhadap kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat memiliki konsekuensi yang positif bagi individu dan organisasi. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai dampak-dampak tersebut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1) Produktivitas yang lebih tinggi: Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2) Retensi karyawan yang lebih baik: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

3) Kehadiran yang lebih baik: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan lebih sedikit absen. Mereka merasa terikat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di tempat kerja, yang dapat membantu menjaga kontinuitas operasional dan produktivitas.

Manajemen Kepuasan Kerja

Manajemen kepuasan kerja melibatkan strategi dan praktik yang dapat bisa digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai manajemen kepuasan kerja.

a) Pembangunan budaya organisasi yang mendukung: Organisasi perlu membangun budaya yang memprioritaskan kepuasan kerja karyawan. Ini melibatkan pengembangan nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendorong

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dukungan, saling menghormati, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b) Pengembangan program penghargaan dan pengakuan: Program penghargaan dan pengakuan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini termasuk memberikan pengakuan yang adil dan terbuka terhadap kontribusi dan prestasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, atau pengakuan verbal secara teratur.

c) Pelatihan dan pengembangan karyawan: Memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat membantu karyawan meningkatkan kualifikasi mereka, mencapai tujuan karir, dan merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mengacu pada cara seorang pemimpin mempengaruhi dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan berbagai strategi kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau demokratis yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang efektif biasanya memperhatikan kebutuhan individu, memberikan arahan yang jelas,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memberdayakan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan.

Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari keterampilan mereka, tetapi juga dari cara seseorang memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Menurut Wibowo et al (2022) Menyatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif juga mampu memberdayakan bawahan dengan memberikan tanggung jawab dan otoritas yang tepat. Dengan demikian, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa termotivasi dan berkontribusi secara maksimal.

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sebuah organisasi. Budaya ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi mendukung kerjasama, inovasi, dan pengembangan individu, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, budaya yang tidak sejalan dengan kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat menghambat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung pertumbuhan, keterbukaan, dan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu, pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan (wardani Kusuma et al., 2004). Budaya organisasi yang kuat dapat berperan penting dalam membangun komitmen

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan dan berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi. Perusahaan yang memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berhasil.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Apakah sistem organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sistem organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan mencakup struktur organisasi, proses kerja, sistem penghargaan, dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem yang baik memberikan panduan yang jelas, memotivasi karyawan, meningkatkan efisiensi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, sistem yang kurang efektif dapat menghambat kinerja karyawan dengan menciptakan hambatan dan frustrasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang sistem yang mendukung kinerja karyawan dengan menekankan pengaturan tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, penghargaan yang adil, dan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan karyawan.

H3: Sistem organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau otoriter, dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor mediasi yang penting dalam hubungan antara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Maka dari itu, penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif seperti kepemimpinan transformasional dan demokratis, cenderung memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Juliani, 2016).

H4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan oleh kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor mediasi yang penting dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan budaya organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mereka cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, budaya organisasi yang kondusif dan selaras dengan nilai-nilai karyawan akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya organisasi yang kuat dan positif untuk mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian dari Haryadi & Wahyudi (2020) Menyatakan bahwa mereka mungkin lebih mampu mengatasi tantangan, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan kerjasama antara karyawan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan.

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Apakah sistem organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sistem organisasi mencakup struktur, prosedur, dan praktik-praktik yang ada di dalam organisasi. Sistem organisasi yang efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi pada kinerja organisasi. Kepuasan kerja karyawan berperan sebagai mediator antara sistem organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan sistem organisasi, seperti sistem kompensasi, sistem pengembangan karir, dan sistem

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

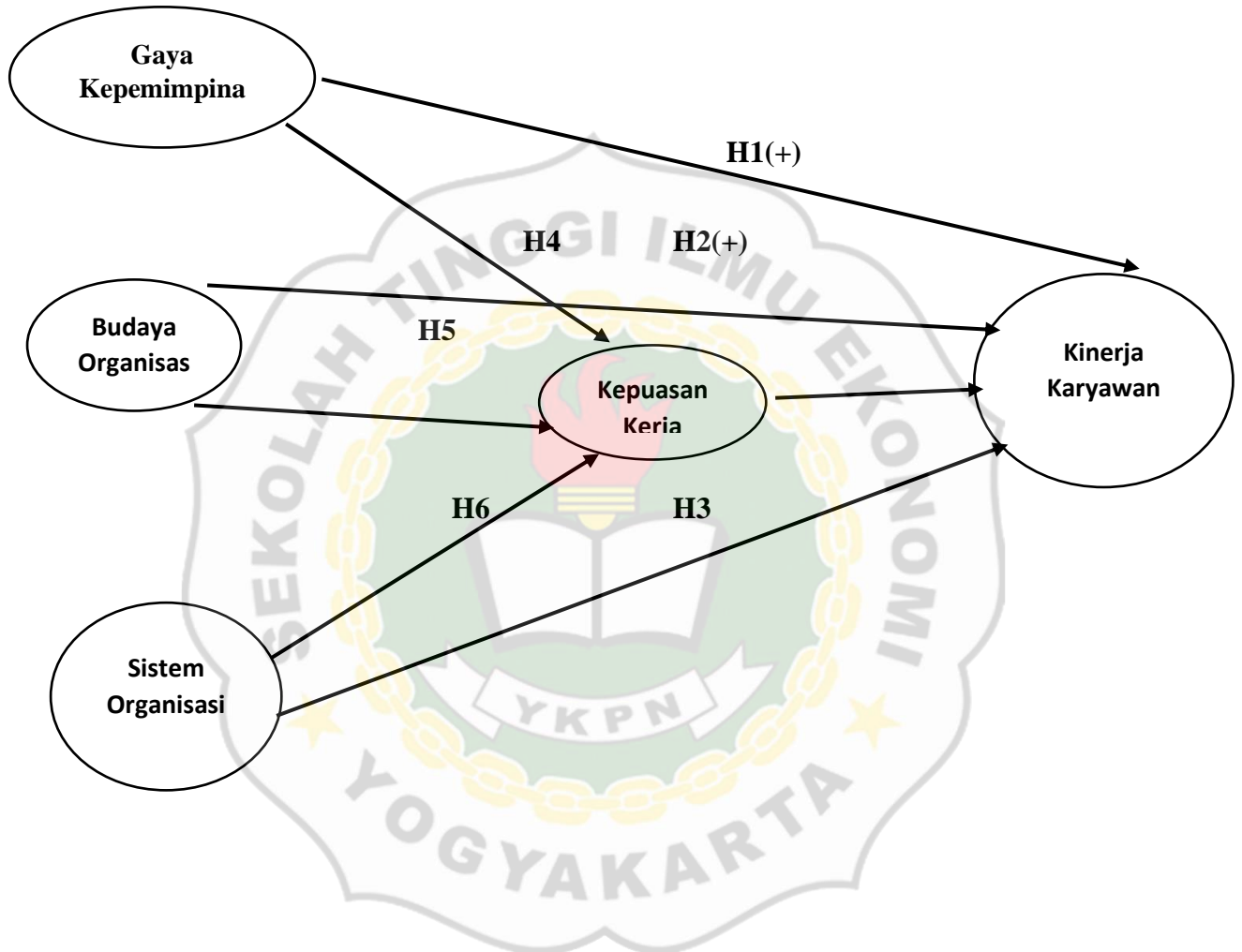
komunikasi yang baik, cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, sistem organisasi yang dirancang dengan baik dan mendukung kebutuhan karyawan akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem organisasi yang diterapkan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan merasa didengar, terlibat, dan dihargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Sistem organisasi yang memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas dan adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Herlena, 2016).

H6: Sistem organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah sebuah rencana yang disusun untuk menjawab pertanyaan dari penelitian secara sistematis dan logis. Rencana ini mencakup semua hal yang akan dilakukan peneliti selama proses penelitian, mulai dari menentukan masalah penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data, hingga menarik kesimpulan (Amin et al., 2023). Fenomena yang dapat diteliti dengan menggunakan rancangan penelitian adalah fenomena pada kinerja karyawan tersebut.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Jayanti & Wati, 2019). Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Peneliti menentukan objek penelitian tersebut karena peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara setiap variabel pada penelitian terhadap gaya kepemimpinan bagi kinerja karyawan.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian merujuk kepada kelompok individu yang menjadi subjek dari sebuah penelitian. Populasi adalah kelompok yang relevan atau yang ingin diinvestigasi oleh peneliti (panji S. Depitra & Soegoto, 2016). Populasi penelitian dapat beragam, termasuk individu, kelompok, atau objek tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian secara jelas dan akurat dalam penelitian, karena ini membantu dalam perumusan pertanyaan penelitian dan pemilihan metode penelitian yang sesuai untuk mengumpulkan data yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diperlukan. Hal ini juga membantupeneliti dalam menginterpretasikan temuan penelitian dan mengaitkannya denganpopulasi yang lebih besar.

Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sekelompok individu yang diambil dari populasi yang lebih besar untuk dilakukan pengujian dalam suatu penelitian. Sampel ini digunakan untuk mewakili populasi yang lebih besar, karena seringkali tidak mungkin atau tidak praktis untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi. Tujuan sampel penelitian adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang populasi penelitian.

Prosedur Pengambilan Sampel

Prosedur dalam pengambilan data penelitian ini harus menggunakan teknik kuesioner dan atau angket. kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi tertentu. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian dan sering kali dikembangkan berdasarkan tujuan penelitian dan variabel yang ingin diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka (responden memberikan jawaban dengan kata-kata mereka sendiri) atau pertanyaan tertutup (responden memilih jawaban dari pilihan yang disediakan). prosedur pengambilan sampel ini didasarkan pada pemahaman umum dan kesepakatan dalam komunitas ilmiah mengenai metode yang efektif untuk memilih sampel yang mewakili populasi dengan baik (Retnawati, 2017).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Pertanyaan	Refrensi
Gaya kepemimpinan	Meningkatkan Percaya diri	.Atasan saya membuat saya bangga untuk bergaul dengan dia	(Wibowo et al., 2022)
	-Implementasi Visi	Atasan saya mempunyai visi yang memacu saya.	
	Kreativitas	Membuat saya mampu berfikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru.	
	Nyaman bekerja dengan atasan	Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat atasan saya.	
	Meningkatkan potensi diri	Atasan saya membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.	
Budaya Organisasi	Berusaha menjadi pionir	.Perusahaan ini berusaha menjadi pionir	(Haryadi, 2020)
	Mencurahkan seluruh kemampuan	Dalam perusahaan ini orang mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.	
	-Keputusan desentralisasi	Pengambilan keputusan desentralisasikan di puncak.	
	-Kehidupan pribadi	.Kehidupan pribadi orang adalah urusannya sendiri-sendiri.	
	Bersikap terbuka	Para anggota bersikap terbuka kepada orang lain.	
Sistem Organisasi	Tingkat retensi pelanggan	Tingkat retensi pelanggan yang tinggi menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan basis pelanggan yang ada.	(Haryadi, 2020)
	Efisiensi operasional	mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mengelola sumber daya dan proses operasionalnya secara efisien	
	Kinerja karyawan	Evaluasi kinerja karyawan secara teratur dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta memberikan wawasan untuk pengembangan lebih lanjut.	
	Inovasi	Mencerminkan kemampuan organisasi untuk berinovasi dan mendukung pengembangan produk, layanan, atau proses baru.	
	Produktivitas	Sejauh mana organisasi mampu menghasilkan output yang diinginkan	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.	
Kinerja Karyawan	Bekerja ekstra melebihi waktu yang diperlukan	Mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	(Tucunan et al., 2014)
	Bekerja lebih keras	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya.	
	Orientasi pada pelanggan	Berusaha menemukan alternatif terbaik dalam memberikan layanan kepada pelanggan.	
	Inisiatif bekerja mandiri	Memberikan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja	
	Mempunyai usaha keras dalam mengembangkan potensi	Karyawan berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	
Kepuasan Kerja	Gaji yang lebih baik	Organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing.	(Wiliandari, 2019)
	Tunjangan	Tunjangan yang saya terima cukup.	
	Sistem promosi yang digunakan	Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi.	
	Intensitas promosi	Promosi jarang terjadi dalam organisasi saya.	
	Dukungan rekan kerja	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup pada saya.	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-Laki	78	39%
Perempuan	122	61%
Total	200	100%

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa responden laki-laki dengan berjumlah 78 orang atau 39% lebih sedikit dibandingkan dengan responden pada perempuan berjumlah 122 orang atau 61%. Oleh sebab itu, maka dilihat dari tingkat persentase yang ada jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada laki-laki yang sedikit.

Usia

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase(%)
18-21 Tahun	16	8%
22-26 Tahun	104	52%
27-35 Tahun	64	32%
36-45 Tahun	16	8%
Total	200	100%

Data pada tabel tersebut menggambarkan bahwa karakteristik usia responden terdiri dari 16 orang responden berusia 18 s/d 21 tahun, 104 responden berusia 22

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

s/d 26 tahun, 64 responden berusia 27s/d 35 tahun, 16 responden berusia 36 s/d 45 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA/SMK	26	13%
Diploma	12	6%
Sarjana	145	72.5%
Pascasarjana/Doktor	17	8.5%
Total	200	100%

Diagram tersebut menunjukkan data mayoritas responden adalah lulusan SMA/SMK dengan jumlah sebesar 26 responden atau sekitar 13%, disusul Diploma dengan lulusan sebesar 12 responden atau 6%, disusul S1 dengan jumlah sebesar 145 atau 75,5%, disusul pascasarjana/Doktor dengan jumlah sebesar 17 atau 8.5%.

Pekerjan

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Pelajar/Mahasiswa	41	20.5%
PNS	8	4%
Wiraswasta	23	11.5%
Karyawan	128	64%
Total	200	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Data pekerjaan responden dikategorikan menjadi empat yaitu Pelajar/Mahasiswa, PNS, Wiraswasta, dan karyawan. Diagram tersebut menampilkan 20.5% atau 41 dari total responden adalah Pelajar/Mahasiswa, menampilkan 4% atau 8 dari total responden adalah PNS, menampilkan 11.5% atau 23 dari total responden adalah Wiraswasta, menampilkan 64% atau 128 dari total responden adalah Karyawan.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel/ item	Gaya kepemimpinan	Budaya organisasi	Sistem organisasi	Kinerja karyawan	Kepuasan karyawan
Mean	4,192	4,219	4,159	4,248	4,221
Median	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5
Standard Deviation	0,774	0,785	0,794	0,736	0,744

Berdasarkan hasil pengolahan data peneliti menyimpulkan hasil sebagai berikut;

- 1) Pada hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan mendapatkan hasil mean 4,192 dan standard deviation 0,774. Nilai mean tersebut mendekati angka 5 dan standard deviation kurang dari nilai rata-rata sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata responden mempunyai emotional gaya kepemimpinan yang tinggi. Hasil tersebut juga menyimpulkan bahwa rata-rata responden dapat memotivasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dirinya sendiri, tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mampu mengelola kepuasan kerja dengan baik.

2) Hasil pengujian variabel budaya organisasi memperlihatkan hasil mean 4,219 dan standard deviation 0,785. Nilai mean didapati mendekati angka 5 yang sebagai nilai maksimal pada skala likret, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata responden mempunyai tingkat budaya organisasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum mampu merasakan kepuasan kerja dari sistem pelayanan yang ada dalam sebuah organisasi dan atau perusahaan tersebut

3) Hasil pengujian variabel sistem organisasi mendapatkan nilai mean 4,159 dan Standard Deviation 0,794. Nilai mean diperoleh mendekati angka 5 yang sebagai nilai maksimal pada skala likret, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata dari setiap responden yang ada mempunyai tingkat sistem organisasi yang tinggi pada hasil kinerja karyawan. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa setiap responden dari penelitian merasakan kepuasan dengan hasil kerja yang ada karena dalam sebuah organisasi dan atau perusahaan memberikan kenyamanan, fasilitas dan lainnya kepada setiap karyawan yang ada.

4) Hasil pengujian kinerja karyawan menunjukkan nilai mean sebesar 4,248 dan standard deviation sebesar 0,736. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai yang lebih kecil menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung lebih seragam dan konsisten, sementara nilai yang lebih besar menunjukkan adanya variasi yang lebih besar dalam kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5) Pengolahan data variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil mean sebesar 4,221 dan standard deviation sebesar 0,744 yang jika dijelaskan berarti responden penelitian menunjukkan bahwa secara rata-rata, responden penelitian merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka. Jika skala kepuasan kerja yang digunakan adalah 1 hingga 5, maka nilai ini mendekati skala tertinggi, yang berarti tingkat kepuasan kerja responden cenderung tinggi dan tingkat variasi atau penyebaran kepuasan kerja di antara responden tidak terlalu besar.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Outer Loadings	Indikator	Loadings	syarat	Keterangan	
BO1	0,898	GK2	0,869	Nilai outer loading $\geq 0,70$	Valid	
BO2	0,851	GK3	0,874			
BO3	0,858	GK4	0,876			
BO4	0,879	GK5	0,864			
BO5	0,872					
Indikator	Outer Loadings	Indikator	Loadings			
KEK1	0,901	KK1	0,869			
KEK2	0,895	KK2	0,877			
KEK3	0,907	KK3	0,826			
KEK4	0,890	KK4	0,848			
KEK5	0,864	KK5	0,860			

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Indikator	Loadings
SO1	0,889
SO2	0,902
SO3	0,886
SO4	0,858
SO5	0,884

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, seluruh indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai outer loadings $> 0,50$, maka seluruh indikator tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan adalah valid dan mampu merepresentasikan variabel.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Average Variance Extracted (Ave)	Kriteria	Keterangan
M	0,733	Nilai Average Variance Extracted $> 0,50$	Valid
X1	0,757		
X2	0,760		
X3	0,781		
Y	0,795		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai AVE > 0,50, maka seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga seluruh data dinyatakan valid.

Hasil Uji Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,034	0,034
d_ULS	0,382	0,382
d_G	0,519	0,519
Chi-Square	546,612	546,612
NFI	0,901	0,901

Uji fit model digunakan untuk menilai kelayakan model yang ada pada penelitian. Suatu model dapat dikatakan layak apabila nilai Standarized Root Mean Square (SRMR) adalah 0,034. Kurang dari 0,1. Model struktural yang memiliki nilai SRMR kurang dari 0,1 menunjukkan model struktural tersebut layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,875	0,873

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa nilai R square adalah 0,875 sehingga masuk dalam kategori kuat, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem organisasi dalam merepresentasikan pengaruh terhadap variabel dependen dikategorikan kuat.

Uji Hipotesis

Hipotesis	β (Beta)	P value	Kesimpulan	Hipotesis
X1->Y	0,117	0,164	Tidak Berpengaruh	Tidak Terdukung
X2->Y	0,163	0,043	Signifikan Positif	Terdukung
X3->Y	0,296	0,000	Signifikan Positif	Terdukung
X1-M-Y	0,364	0,000	Signifikan Positif	Terdukung
X2-M-Y	0,338	0,000	Signifikan Positif	Terdukung
X3-M-Y	0,264	0,001	Signifikan Positif	Terdukung

Berdasarkan hasil pengolahan data peneliti menyimpulkan hasil sebagai berikut;

1. Pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai β (Beta) sebesar 0,117, sedangkan nilai P-value 0,164. Berdasarkan hasil ini maka P-value lebih besar dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan tidak terdukung.
2. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai β (Beta) sebesar 0,163 dan nilai P-value 0,043. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa P- value kurang dari 5% dan sehingga hipotesis tersebut diterima.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pada hipotesis ke-tiga, ditemukan bahwa sistem organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai β (Beta) sebesar 0,296, sedangkan P-value sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa P-value yang kurang dari 5%, maka hipotesis ke-tiga dapat diterima.

4. Hasil hipotesis ke-empat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. karena memiliki nilai β (Beta) sebesar 0,364, sebaliknya nilai P-value sebesar 0,000. Maka hipotesis ke-empat diterima.

5. Pada hipotesis ke-lima menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Karena memiliki nilai β (Beta) sebesar 0,338, dan sebaliknya nilai P-value 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut nilai P-value kurang dari 5%, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima.

6. Hasil hipotesis ke-enam menemukan bahwa sitem organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Karena memiliki nilai β (Beta) sebesar 0,264, sedangkan nilai P-value sebesar 0,001. Menunkukkan bahwa nilai P-value kurang dari 5%, maka hipotesis dinyatakan diterima.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembahasan

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan gaya kepemimpinan pada karyawan cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan dalam membangun kinerja karyawan individu (Inaray et al., 2016). Karyawan yang mampu mengelola emosinya sendiri dan memahami serta mengatur emosi orang lain memiliki kemampuan lebih baik dalam menangani stres dan tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan elemen-elemen kinerja karyawan seperti keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jamaludin, 2017) bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berkontribusi pada pengembangan kinerja karyawan.

Penelitian ini memperkuat argumen bahwa gaya kepemimpinan adalah komponen penting dalam pengembangan kinerja karyawan. Karyawan yang lebih mampu mengelola emosi mereka akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan, serta mampu mempertahankan sikap positif dan ketahanan mental. Hasil ini mendukung temuan (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam pembentukan modal psikologis individu. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa meningkatkan gaya kepemimpinan adalah strategi efektif untuk memperkuat sistem kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan efektivitas dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kesejahteraan karyawan mereka, serta membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan suportif. Pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan gaya kepemimpinan dapat memberikan manfaat signifikan bagi individu dan organisasi. menurut pendapat Masturi et al (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan pada kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi organisasi dan kebutuhan karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penurunan produktivitas pada karyawan yang merasa tidak didukung atau dimotivasi oleh gaya kepemimpinan tertentu mungkin mengalami penurunan produktivitas.

Mereka mungkin menjadi kurang bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung atau terlalu otoriter dapat menurunkan semangat dan moral karyawan. Mereka mungkin merasa tidak dihargai, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas dengan gaya kepemimpinan di tempat kerja lebih mungkin untuk mencari peluang di tempat lain. Ini bisa menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Kualitas pekerjaan menurun, ketika karyawan merasa tidak didukung atau dimotivasi, kualitas pekerjaan mereka bisa menurun. Mereka mungkin kurang perhatian terhadap detail, kurang inovatif, dan kurang bersemangat untuk melakukan yang terbaik.

Hipotesis 1 dinyatakan tidak Terdukung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meutia et al. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif membantu menciptakan identitas bersama di antara karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka. Maka dari itu, Budaya yang menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat dan produktif.

Budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi. Karyawan lebih mudah berbagi ide dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan dan kesempatan belajar menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan (Nabawi, 2019). Karyawan yang merasa berkembang cenderung lebih loyal dan berkinerja tinggi. Budaya yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan suportif membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja (Yusendra, 2022). Budaya yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi aktif meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terlibat lebih cenderung berkontribusi secara maksimal.

Hipotesis 2 Terdukung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sistem organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Organisasi yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lina, (2014) berpendapat bahwa sistem organisasi yang baik, termasuk struktur yang jelas, prosedur yang efektif, dan manajemen yang baik, sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan. Sistem organisasi yang terstruktur dengan baik memberikan kejelasan tentang peran dan tanggung jawab karyawan. Ini mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi, karena setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka. Proses dan prosedur yang efektif memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan cara yang paling efisien dan konsisten.

Hal ini dapat membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sistem komunikasi yang baik dalam organisasi memfasilitasi aliran informasi yang lancar antara berbagai level dan departemen. Ini meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan pemahaman bersama tentang tujuan organisasi. Sistem manajemen yang mendukung, termasuk penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan, membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan performa mereka. Ini juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Jesen et al., 2022). sistem yang baik memastikan bahwa sumber daya, baik itu waktu, uang, maupun tenaga kerja, dialokasikan secara efisien dan tepat sasaran. Ini memungkinkan karyawan bekerja dengan alat dan dukungan yang mereka butuhkan untuk sukses. **Hipotesis 3 Terdukung**

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut pendapat Supardi & Aulia Anshari, (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Akbar et al., 2016). Oleh karena itu, Gaya kepemimpinan ini menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi dan tujuan yang jelas. Karyawan yang merasa termotivasi oleh pemimpin mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas mereka. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat mereka merasa dihargai dan diakui, yang meningkatkan motivasi dan produktivitas. Pemimpin yang memberikan dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil inisiatif. Kepuasan kerja yang tinggi memfasilitasi lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berinovasi dan mencoba hal-hal baru. emimpin yang terbuka dan transparan dalam berkomunikasi menciptakan hubungan kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali disertai dengan komunikasi yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

efektif, yang meningkatkan koordinasi dan kolaborasi di tempat kerja (Hutama et al. 2016). Pemimpin yang mendorong kerja tim dan kolaborasi menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kepuasan kerja yang tinggi di antara anggota tim meningkatkan sinergi dan kinerja tim secara keseluruhan. **Hipotesis 4 Terdukung**

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Mereka menekankan pentingnya kecocokan antara nilai-nilai pribadi dan budaya organisasi (Bahri & Nisa, 2017). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik-praktik yang diterima dan dijalankan dalam suatu perusahaan. Budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta penghargaan dan pengakuan. Budaya organisasi yang positif meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai, didukung, dan termotivasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi (Azhari & Sutisna, 2016). Kepuasan kerja yang tinggi memfasilitasi lingkungan di mana karyawan bekerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Hipotesis 5 Terdukung

Sistem organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang positif dan sistem organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja (Eliyana & Syamsul, 2019). Sistem organisasi yang baik mencakup struktur, kebijakan, dan prosedur yang mendukung operasional yang efisien dan lingkungan kerja yang positif. Ketika sistem organisasi ini dirancang dengan baik, kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui soft skill yang dimiliki.

Oleh sebab itu, Sistem yang baik memberikan kejelasan tentang peran dan tanggung jawab karyawan, mengurangi kebingungan dan stres, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sistem yang mendukung memberikan akses ke sumber daya yang diperlukan, pelatihan, dan dukungan dari manajemen, yang membantu karyawan merasa lebih mampu dan puas dalam pekerjaan mereka. Kebijakan yang menghargai dan mengakui kontribusi karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sistem yang memfasilitasi komunikasi terbuka dan transparan antara karyawan dan manajemen menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan puas. Menurut pendapat Cheng & Liu, (2024) berpendapat bahwa Mereka mengembangkan model komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa komitmen afektif (rasa memiliki terhadap organisasi) dipengaruhi oleh dukungan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi dan sistem yang adil. Komitmen yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada pekerjaannya. Mereka juga lebih mungkin untuk memberikan kontribusi maksimal dan menunjukkan kreativitas serta inisiatif yang tinggi. Dengan demikian, sistem organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan (Bahri & Nisa, 2017). **Hipotesis 6**

Terdukung

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan yang efektif, termasuk gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan inspiratif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan keadilan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa sesuai dengan budaya organisasi dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sistem organisasi yang efisien, termasuk proses yang jelas, kebijakan yang adil, dan struktur yang mendukung, berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Sistem yang baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan merasa dihargai, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi untuk bisa dapat mengembangkan beberapa implikasi penting, baik untuk teori maupun praktik manajemen. Berikut adalah penjelasan singkat dari implikasi penelitian tersebut:

1) Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara faktor-faktor organisasi (kepemimpinan, budaya, sistem) dan kinerja karyawan, serta memperjelas peran kepuasan kerja yang ada pada setiap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung dan memperkuat model teoritis yang menyatakan bahwa variabel-variabel organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang ada pada setiap organisasi atau perusahaan.

2) Implikasi Praktis

Organisasi dapat mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada gaya kepemimpinan yang terbukti meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Menekankan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem organisasi yang efisien dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Organisasi dapat merancang kebijakan yang mempromosikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya sejumlah keterbatasan dan kekurangan selama proses pembuatan penelitian ini, antara lain;

1. Keterbatasan dalam mendapatkan distribusi data yang optimal dan seimbang disebabkan oleh penyebaran studi pada kinerja karyawan.
2. Waktu yang terbatas menghambat pengumpulan data yang lebih luas atau detail. Pencarian responden yang memenuhi kriteria penelitian memerlukan waktu lebih menghambat upaya untuk melakukan pencarian yang menyeluruh dan cermat, sehingga peneliti terpaksa membatasi jumlah responden atau kelompok responden yang dapat dijangkau.
3. Peneliti terbatas dalam mendapatkan lebih banyak responden, meskipun populasi dalam penelitian ini cukup besar, namun jumlah sampel atau respondencyang diperoleh masih tergolong rendah.

Saran

Melihat keterbatasan penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada peneliti berikutnya yang akan mengkaji topik serupa. Saran-saran tersebut meliputi;

1. Menambah jumlah responden dari berbagai latar belakang atau demografis untuk mendapatkan pandangan yang lebih representatif dan hasil penelitian yang lebihkuat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Menggabungkan metode-metode pengumpulan data yang berbeda, seperti wawancara atau observasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif terhadap topik penelitian yang diteliti.
3. Menambah durasi penelitian supaya mempunyai lebih banyak waktu untuk mencari responden, mengamati fenomena dan menganalisis hasil penelitian.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.

Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 50–60.

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.

Ardian Saputra, & Algifari. (2023). Analisis Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kenyamanan, dan Persepsi Kemanfaatan Terhadap Minat Menggunakan E-Commerce. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 106–114. <https://doi.org/10.53916/jeb.v17i2.16>

Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Budiaji, W., Fakultas, D., Universitas, P., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, J., & Serang Banten, P. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>

Cheng, P., & Liu, Z. (2024). Acta Psychologica Predicting frontline employees' emotional labor after suffering customer incivility : A job passion perspective. *Acta Psychologica*, 244(February), 104178. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104178>

Depitra, panji S., & Soegoto, H. (2016). Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. *16(2)*, 185–188.

Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>

Eliyana, A., & Ma, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Hamid, D. (2017). (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.

Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon. *Gemilang : NisJurnal Manajemen Dan Startegi Bis*, 1(1), 15–21.

Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/922>

Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 40(1)*, 13–22.

Ilmiah, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT . GO-JEK Indonesia. Universitas Muhammadiyah Surabaya, June.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.

Isaac, E. (2023). Convenience and purposive sampling techniques: are they the same? *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, 11(1), 1–7. www.seahipaj.org

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>

Jesen, W., Tong, W., Bisnis, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja dan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Karyawan PT Bumi Phala Perkasa. *AGORA*, 10(1), 1–2.

Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Merencanakan dan Menerapkan Perubahan dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 01(01), 1–19.

Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.

Kunci, K. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *5(1)*, 245–261.

Liana, L. (2009). Using MRA with SPSS to Test the Effect of Moderating Variables on the Relationship between Independent Variables and Dependent Variables. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, 14(2), 90–97.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95>

Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.

MARIAM, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 108.

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>

Mefriyudi Wisra, Defri, Muhammad Rahmat, & Silvia Rizli Basnawati. (2023). Pengaruh Gcg, Csr, Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi. *Postgraduate Management Journal*, 2(2), 30–41. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i2.502>

Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April), 1–11. <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1001>

Nolandari, S., Henmaidi, H., & Hasan, A. (2016). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & A PT Semen Padang (PT X). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 14(2), 204. <https://doi.org/10.25077/josi.v14.n2.p204-225.2015>

Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi, 3(2), 225–234.

<https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>

Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305–315. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1776>

Retnawati, H. (2017). Teknik Pengambilan Sampel. In *Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, dan Isu Plagiarisme di STIKES Surya Global Yogyakarta* (pp. 1–2).

Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

Sasongko, A. G. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima. 10(1).

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.

Sudirjo, F., & Pawiyatan. (2006). INTERVERNING (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako , Sulawesi Selatan) Serat Acitya – *Jurnal Ilmiah Latar Belakang Masalah Telaah Pustaka*. 1–16.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sugus, permen. (2018). Kepemimpinan 5 “Teori kepemimpinan.”

<https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. Jurnal

Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85–95.

<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh

Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai.

Jurnal Profit, 7(1), 25–37.

Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan

transformational terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt.

pandawa). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3(9), 533–550.

Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja

Karyawan. Jurnal Teknologi Dan Bisnis, 2(2), 186–193.

<https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>

Wardani, R. K., Mukzan, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah

Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 31(1), 58–65.

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan,

loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Journal of Management and Digital

Business, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

Wiyono, B. . (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 13.

Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). 8, 2–15.

Yugusna Indra, A. F. A. T. haryono. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 23.

