



Determinan Kepemimpinan Otokrasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pekerja Melalui Perilaku Pekerja

Sri Yanthy Yosepha^{1*}, Santoso Aryo Haskoro²

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Coresspondence Author : Sri Yanthy Yosepha

Email : sriy@unsurya.ac.id

Submit : 15 Januari 2023

Review : 18 Januari 2023

Accept : 5 Februari 2023

Publish : 13 Februari 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data fakta dan informasi yang valid dan benar serta dapat dipercaya tentang pengaruh perilaku kepemimpinan otokratis, budaya organisasi dan perilaku pekerja terhadap kepuasan karyawan PT Gerbang Sarana Baja. Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang terjangkau, dan memiliki karakter yang sama, sebanyak 30 orang untuk uji validitas dan 100 orang untuk sampel penelitian, diambil secara acak sederhana, yang memenuhi syarat penelitian. Berdasarkan hasil analisis penelitian, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan pekerja. Demikian juga pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pekerja menunjukkan pengaruh yang cukup rendah. Sedangkan pengaruh Perilaku Pekerja terhadap Kepuasan Pekerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otokratis, Budaya Organisasi, Perilaku Pekerja, Kepuasan Karyawan

Abstract

The research objective was to obtain fact data and information that was valid and correct, and could be trusted about the influence of autocratic leadership behavior, organizational culture and worker behavior on employee satisfaction at PT Gerbang Sarana Baja. The research sample is the entire population that is affordable, and has the same character, as many as 30 members for the validity test and 100 members for the research sample, drawn simple randomly, which meet the research requirements. Based on the results of the research analysis, there is a significant influence of autocratic leadership on worker satisfaction. Likewise, the influence of Organizational Culture on Worker Satisfaction shows a fairly low influence. While the influence of Worker Behavior on Worker Satisfaction has a high enough effect.

Keywords: Autocratic Leadership, Organizational Culture, Worker behavior, employee satisfaction

Pendahuluan

Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian

khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya (Sari & Wahyono, 2014). Triantara *et al* (2018) memaparkan bahwa dinamika dalam suatu perusahaan akan berhadapan dengan persaingan di seluruh bidang, terutama pada era generasi teknologi saat ini merupakan tantangan secara nyata yang dituntut dalam menghasilkan produk produk berkualitas. Dalam pemenuhan akan hasil yang maksimal maka diharapkan ada sinergi yang berkesinambungan antar unsur yang terlibat didalamnya.

Adapun hasil yang maksimal untuk internal perusahaan sendiri diartikan dapat memberikan kepuasan pada pekerja nantinya, yaitu dengan diberikannya suatu perhatian baik berupa fasilitas penunjang. Sering kali selama dalam pemenuhan kepuasan pihak eksternal (pelanggan) dan juga dalam membentuk kepuasan internal (pekerja) akan bertemu dengan beberapa hal kendala dan masalah. Permasalahan tersebut bisa disebabkan karena kesalahan dalam proses produksi (karena kerusakan alat, misalnya) atau bisa dari kesalahan manusia yang terlibat dalam proses produksi tersebut.

Dalam industri baja (*steel structure*) yang paling sering terjadi kesalahan pada hasil pengelasan produk. Sedang pada pressure vessel tuntutannya adalah tidak ada keterlambatan dalam penyelesaian produk. Sering kali Keterlambatan ini tidak selalu disebabkan karena kesalahan internal perusahaan, melainkan bisa karena dari sisi eksternal, yaitu pelanggan sendiri mengubah desain pada saat proses produksi sedang berjalan.

Dengan kepemimpinan otokrasi maka hasil yang di capai akan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, walaupun dari sisi pekerja akan mengalami banyak tekanan. PT Gerbang Saranabaja adalah produsen steel structure dan pressure vessel.

Rendahnya disiplin para pekerja patut diduga karena latar belakang pendidikan para pekerja yang ada di bagian produksi terbanyak adalah tingkat SLTA ke bawah .

Tabel 1. Latar belakang pendidikan

| Pendidikan | % |
|------------|-------|
| SD | 5,10 |
| SLTP | 21,25 |
| SLTA | 50,99 |
| D1 | 0,57 |
| D3 | 6,23 |
| D4 | 0,57 |
| S1 | 13,88 |
| S2 | 1,42 |
| Total | 100 |

Sumber : PT Gerbang Sarana Baja

Data ini menunjukkan prosentase terbesar pekerja adalah pekerja kasar (unskill labour). Hal ini pula yang membuat kepemimpinan dalam proses pengelolaan perusahaan PT Gerbang Sarana Baja menganut kepemimpinan otokrasi, yang diharapkan bisa efektif dalam menjalankan budaya organisasi. Perusahaan PT Gerbang Sarana Baja juga sudah menerapkan budaya organisasi melalui 5S/5R, yaitu: (Seiri: Ringkas; Seiton: Rapi; Seiso: Latihan; Seiketsu: Perawatan; Shitsuke: Tekun). Budaya ini bertujuan untuk menjaga ketertiban, meningkatkan keselamatan, efisiensi kerja dan tentunya untuk menuju pada produktifitas kinerja dalam menghasilkan produk yang tepat waktu dan berkualitas.



Sekalipun budaya organisasi sudah diterapkan demikian rupa, namun kenyataannya, budaya kerja khususnya berkaitan dengan kedisiplinan para pekerja tetap saja masih rendah. Masih rendahnya pemahaman budaya organisasi secara menyeluruh mengindikasikan rendahnya fungsi pengawasan dari manajemen perusahaan sehingga perlu adanya analisis salah satunya mengenai kedisiplinan untuk para pekerja, terhadap proses berjalannya produksi agar hasil yang diperoleh dapat secara maksimal, serta sesuai dengan waktu berdasarkan jadwal yang telah disepakati. Dalam hal fungsi pengawasan ini, terindikasi adanya terjadi kesalahan dalam pemahaman dari para pekerjanya. Artinya, yang terjadi analisis dilakukan pengawasan analisis pihak dalam internal perusahaan yang mempunyai persepsi positif, ada pula yang berpersepsi analisis, sehingga muncul beberapa perilaku para pekerja yang akan mempengaruhi hubungan sosial antar pekerja.

Perilaku pekerja tersebut akan muncul banyak dipengaruhi oleh kepuasan pekerja maupun kepemimpinan yang ada, serta bagaimana budaya dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Dalam membentuk perilaku pekerja yang positif dan produktif maka perusahaan juga melengkapi aturan (SOP) dan hal-hal yang terkait dengan aturan kedisiplinan, hubungan sosial antar pekerja, kenyamanan, perhatian, penghargaan dan lain sebagainya dengan harapan mampu membentuk perilaku positif para pekerja.

Kepemimpinan otokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada otoritas dan kendali yang ketat dari pemimpin. Sementara itu, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan tradisi yang berlaku dalam suatu organisasi. Kedua hal ini dapat mempengaruhi kepuasan pekerja dan perilaku mereka dalam bekerja. Kepuasan pekerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepuasan pekerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi pekerja terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Ekhsan, 2022).

Perilaku pekerja adalah analisis atau respon pekerja terhadap lingkungan kerja dan situasi tertentu. Perilaku pekerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, sementara perilaku pekerja yang analisis dapat menurunkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan otokrasi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan pekerja dan perilaku pekerja, dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka melalui strategi peningkatan kepuasan pekerja dan perbaikan budaya organisasi.

Untuk itu, perlu dilakukan penelitian yang memfokuskan pada determinan kepemimpinan otokrasi, budaya organisasi terhadap kepuasan pekerja dan bagaimana kepuasan pekerja mempengaruhi perilaku pekerja. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan organisasi untuk memahami analisis-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerja dan perilaku pekerja, sehingga dapat diambil analisis yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi para ahli dan praktisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dan organisasi, sehingga dapat memberikan solusi untuk masalah-masalah yang ada dalam bidang ini. Dengan demikian, penelitian tentang determinan kepemimpinan otokrasi, budaya organisasi terhadap kepuasan pekerja melalui perilaku pekerja memiliki manfaat yang sangat besar bagi pengembangan organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

Metode Penelitian

Adapun Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dan pendekatan kasual. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Signifikan variabel lain maka akan digunakan pendekatan analisis jalur (Path nalysis). Dalam proses penelitian ini yang menjadi populasi sumber data adalah seluruh karyawan pada PT Gerbang Saranabaja berjumlah 500 dan sample yang diambil adalah 100 responden. Analisa data menggunakan program bantuan SPSS

Hasil dan Pembahasan

Uji Homogenitas.

Dari hasil uji Homogenitas dapat disimpulkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

| Variabel | Nilai signifikansi Lavene hitung | Nilai sig. Lavene | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------------------|-------------------|------------|
| Y X ₁ | 0,816 | 0,05 | Homogen |
| Y X ₂ | 0,569 | 0,05 | Homogen |
| YX ₃ | 0,359 | 0,05 | Homogen |
| X ₃ X ₁ | 0,816 | 0,05 | Homogen |
| X ₃ X ₂ | 0,569 | 0,05 | Homogen |

Uji Linearitas.

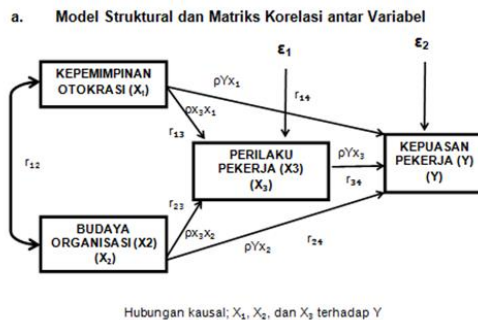
Dari seluruh data uji Linieritas dapat di simpulkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

| Regresi | Uji Signifikansi | | Uji Linearitas | | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------|----------------|------|-----------------------|
| | Sig. | A | Sig. | α | |
| Y atas X ₁ | 0,000 | 0,05 | 0,664 | 0,05 | Signifikan dan Linear |
| Y atas X ₂ | 0,000 | 0,05 | 0,683 | 0,05 | Signifikan dan Linear |
| Y atas X ₃ | 0,000 | 0,05 | 0,605 | 0,05 | Signifikan dan Linear |
| X ₃ atas X ₁ | 0,000 | 0,05 | 0,520 | 0,05 | Signifikan dan Linear |
| X ₃ atas X ₂ | 0,000 | 0,05 | 0,546 | 0,05 | Signifikan dan Linear |

Pengujian Model.

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam pengujian model, yaitu:



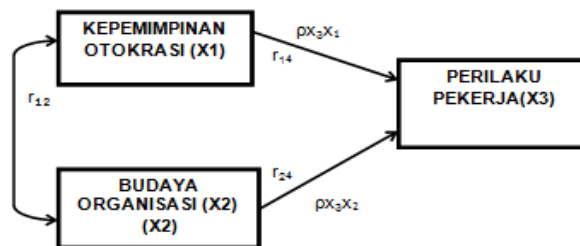
Gambar 1. Pengujian Model

Dapat diketahui bahwa: koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₂ adalah $r_{12} = 0.982$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₃ adalah $r_{13} = 0.974$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan X₃ adalah $r_{23} = 0.998$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₄ adalah $r_{14} = 0.891$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan X₄, adalah $r_{24} = 0.989$, koefisien korelasi antar variabel X₃ dan X₄, yaitu $r_{34} = 0.991$.

Koefisien Jalur Sub Struktur 1.

Pengujian keberartian koefisien jalur secara parsial pada sub-struktur 1 dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

1. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur-1



Gambar 2. Koefisien jalur sub struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-1, terdiri dari satu variabel endogen yaitu X₃ dan dua variabel eksogen yaitu X₁, dan X₂.

Persamaan struktural untuk sub-struktur-1 adalah

$$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1.$$

Dapat dilihat bahwa koefisien jalur X₁ ke X₃ atau $\rho_{X_3X_1} = 0.239$, dan koefisien jalur X₂ ke X₃ atau $\rho_{X_3X_2} = 0.537$. Berdasarkan koefisien jalur tersebut, maka persamaan jalur sebagai berikut: $X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1 = 0.462X_1 + 0.455X_2 + \epsilon_1$

Dilakukan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu pengujian keberartian koefisien jalur. Dari hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai koefisien jalur hitung ρ untuk variabel Kepemimpinan Otokrasi (X₁) = 0.239, nilai signifikan sebesar $0.049 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya

- secara langsung terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan Otokrasi (X_1) terhadap Perilaku Pekerja (X_3) artinya setiap kali ada perhitungan Kepemimpinan Otokrasi maka Perilaku Pekerja meningkat sebesar : 0,239.
2. Nilai koefisien jalur hitung ρ untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.537, nilai signifikan sebesar $0.012 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara langsung terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Perilaku pekerja (X_3), artinya setiap kali perhitungan budaya organisasi maka perilaku pekerja meningkat sebesar 0,537.

Gambar 4. Nilai koefisien jalur

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .774 ^a | .599 | .590 | 10.11938 |

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN OTOKRASI

Diketahui $R^2_{X_3(X_1, X_2)} = 0.599$ dan untuk menghitung koefisien residu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{X_3} = \sqrt{(1 - R^2_{X_3(X_1, X_2)})} = \sqrt{(1 - 0.599)} = 0.633$$

sehingga koefisien residu dapat dihitung adalah

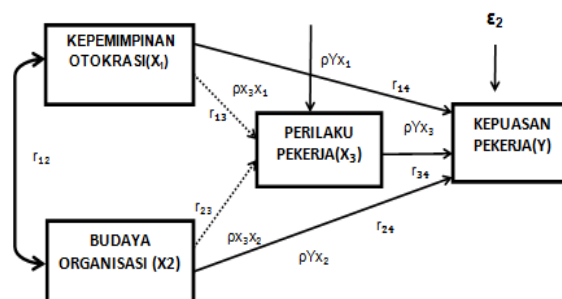
Setelah koefisien residu diperoleh, persamaan jalur menjadi:

$$X_3 = \rho_{X_3 X_1} X_1 + \rho_{X_3 X_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_3 = 0.239 X_1 + 0.537 X_2 + 0.0633$$

Koefisien Jalur Sub Struktur 2.

Pengujian koefisien jalur secara parsial pada sub-struktur 2 dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .



Gambar 4. Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-2, yang ditampilkan pada gambar 4.7, terdiri dari 1 variabel endogen yaitu Kepuasan pekerja (Y), dan 3 variabel eksogen

yaitu: 1).Kepemimpinan Otokrasi (X_1),2).Budaya Organisasi (X_2), dan 3).Perilaku pekerja (X_3), Persamaan struktural sub-struktur-2 adalah:

$$Y = \rho Y_{X_1} X_1 + \rho Y_{X_2} X_2 + \rho Y_{X_3} X_3 + \varepsilon_2.$$

Tabel 5. Hubungan kausal antar variabel sub struktur-2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 12.597 | .905 | | |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .125 | .052 | .098 | 2.388 | .002 |
| BUDAYA ORGANISASI | .119 | .044 | .112 | 2.682 | .009 |
| PERILAKU | .892 | .011 | .763 | 8.225 | .000 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN

. Diketahui, bahwa: koefisien jalur X_1 ke Y atau $\rho Y_{X_1} = 0.098$, koefisien jalur X_2 ke Y atau $\rho Y_{X_2} = -0.112$, koefisien jalur X_3 ke Y atau $\rho Y_{X_3} = 0.763$ Menurut koefisien jalur, maka persamaan jalur, adalah:

$$Y = \rho Y_{X_1} X_1 + \rho Y_{X_2} X_2 + \rho Y_{X_3} X_3 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0.098X_1 + -0.112X_2 + 0.763X_3 + \varepsilon_2$$

Dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu pengujian keberartian koefisien jalur. Dari hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai koefisien jalur hitung ρ untuk variabel Kepemimpinan Otokrasi (X_1) = 0.098, tingkat signifikan sebesar $0.019 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara langsung terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan Otokrasi (X_1) terhadap Kepuasan Pekerja (Y), artinya setiap ada perhitungan Kepemimpinan Otokrasi maka Kepuasan pekerja menunjukkan respon meningkat sebesar, 0,098. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) dan Pujiyanto (2013) yang menjelaskan adanya hubungan kepemimpinan otokrasi dengan kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien jalur hitung ρ untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.112, dengan tingkat signifikasinya sebesar $0.009 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan pekerja (Y), artinya setiap ada perhitungan berkaitan dengan budaya organisasi menunjukkan respon masih rendah. Dan perhitungan terhadap kepuasan pekerja menunjukkan nilai sebesar 0,112. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2013) dan Saripuddi (2015) yang menjelaskan adanya hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja
3. Nilai koefisien jalur hitung ρ untuk variabel Perilaku pekerja (X_3) = 0.763, tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara langsung terdapat pengaruh secara signifikan antara Perilaku pekerja (X_3) terhadap Kepuasan pekerja (Y), artinya setiap ada perhitungan Perilaku pekerja maka

Kepuasan pekerja meningkat sebesar, 0.763. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2015), Hermawan (2016), Setiawan (2021) yang menjelaskan adanya hubungan perilaku organisasi dengan kepuasan kerja.

Tabel 6. Nilai koefisien jalur

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .997 ^a | .994 | .994 | 1.07805 |

a. Predictors: (Constant), PERILAKU, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Diketahui $R^2 Y(x_1, x_2, x_3) = 0.997$ dan untuk menghitung koefisien residu dengan menggunakan rumus $\rho_{y_4 \varepsilon} = \sqrt{(1 - R^2)}$ $y(x_1, x_2, x_3)$, sehingga koefisien residu $\rho_{y_4 \varepsilon} = \sqrt{(1 - 0,997)} = 0,054$. Koefisien residu diperoleh, persamaan jalur menjadi:

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0.098X_1 + -0.112X_2 + 0.763X_3 + 0.054$$

Kesimpulan

Kepemimpinan otokrasi memberikan arahan dan penekanan kepada pekerjanya untuk melaksanakan penyelesaian produk tepat waktu. Terlebih pada PT Gerbang saranabaja selalu mengutamakan out put keluar yaitu kepuasan dari pelanggan. Sehingga Kepemimpinan otokrasi sangatlah sesuai terlebih bisnis yang dijalankan memang menuntut demikian. Budaya organisasi sebagai penterjemah nilai nilai dalam mengelola dan mengarahkan setiap pekerja dalam satu keadaan yang sama dan dapat membentuk suatu karakter sosial untuk berjalannya proses berkesinambungan dalam perusahaan. PT Gerbang saranabaja telah berupaya sedemikian rupa sampai menerapkan budaya organisasi melalui 5S/ 5R . Rendahnya tingkat pendidikan, dan kurangnya kepekaan para pekerja baik dalam kedisiplinan maupun hal lain, maka akan membentuk perilaku yang kurang produktif bagi para pekerjanya. Hal demikian perlu adanya pengawasan dan kontrol secara maksimal, sehingga kepemimpinan Otokrasi yang diterapkan pada perusahaan berbasis target sasaran dan lain sebagainya sangatlah sesuai. Kepuasan pekerja sebenarnya tidak hanya bertumpu pada penghasilan saja, namun ketika dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu maka bisa menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Hal tersebut dapat menjadi ukuran kinerja bagi setiap pekerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data pada variabel budaya organisasi dengan nilai pengaruh cukup tinggi sehingga perlu di pertahankan,. Sedangkan nilai perilaku pekerja mendapatkan nilai paling kecil terhadap kepuasan sehingga perlu adanya perhatian dalam membentuk perilaku pekerja. Dan untuk pada variabel Kepemimpinan juga mendapat nilai cukup kecil maka menggambarkan pengaruh kepuasan dari kepemimpinan yang ada sangat kecil. Hal ini berarti menunjukkan Kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku pekerja dan akan mempengaruhi Kepuasan pekerja.



Daftar Pustaka

- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 527-533).
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank btm (persero) cabang Bekasi. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 257-275.
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Pujiyanto, T. I., & Setyono, S. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2).
- Sari, L., Sampurno, S., & Wahyono, D. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 4(1), 33-38.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyah Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Triantara, O. Z., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). *VOLATILITAS*, 4(2).
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.