



## Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun

Danella Husna Audia<sup>1</sup>, Anwar Musadad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### Abstract

Received: 27 November 2023

Revised: 08 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

*This research aims to analyze the impact of work culture (X1) and leadership styles (X2) on employee job satisfaction (Y). Applied to 75 populations of PT. Kaya Raya Turun Temurun employees using the sampling method of census. Method research uses descriptive verification methods with the approaches of quantitative. The statistic tools using SPSS 26 version. The research results show a correlation between work culture and leadership styles, with the t score (4,972) > t table (1,666). There is no significant influence between work culture and job satisfaction, with a significant score (0,113) >  $\alpha(0,05)$ , but for the total influence, it has a contribution score of 7,4%. Leadership styles have a significant influence on job satisfaction, with a significant score (0,000) <  $\alpha(0,05)$  and a contribution score of 37,3%. Work culture and leadership styles have a simultaneous influence on job satisfaction, with a total influence score of 0,447. So the conclusion of this study is that work culture and leadership style simultaneously influenced as much as 44,7% of job satisfaction, and the rest of 55,3% was influenced by another variable that was excluded from this research.*

**Keywords:** Work Culture, Leadership Styles, Job Satisfaction

(\*) Corresponding Author: [danellahusna@gmail.com](mailto:danellahusna@gmail.com)

**How to Cite:** Audia, D. H., & Musadad, A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10420941>.

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi nasional saat ini bergerak semakin membaik pasca pandemi. Hal ini juga tak lepas dari pemanfaatan teknologi informasi yang berdampak pada kemudahan transaksi ekonomi. Kemudahan akses informasi bagi konsumen juga menjadi ajang bagi perusahaan untuk berkompetisi menciptakan produk serta layanan terbaik. Menurut (Komisi Pengawas Persaingan Usaha, 2022) mengukur Indeks Persaingan Usaha Indonesia berada di level tertinggi selama 4 tahun terakhir. Hal tersebut menuntut pelaku usaha untuk menyusun strategi terbaik dalam memberikan layanan bagi konsumen. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen tersebut, perusahaan tak lepas dari peran sumber daya di dalamnya. Menurut (Priyono, 2010) setiap organisasi tentu memiliki sumber daya (*input*) yang akan dikelola menjadi *output*. Salah satu sumber daya terpentingnya ialah sumber daya manusia.

Menurut (Sutrisno, 2009) kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks. Reaksi tersebut diakibatkan oleh dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang disangkutpautkan dengan realita yang dialami ketika bekerja. Kemudian dari sana terbentuklah perasaan seperti senang,

puas dan tidak puas. Perasaan puas tersebut yang akan menghadirkan semangat dalam diri karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut (Marnis & Priyono, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti (a) Imbal jasa yang mencukupi dan setimpal; (b) Penempatan posisi kerja berdasarkan keahlian; (c) Tingkat kesulitan pekerjaan; (d) Lingkungan kerja; (e) Fasilitas penunjang pekerjaan; (f) Sikap pemimpin dan gaya kepemimpinan; (g) Sifat pekerjaan (repetitif atau tidak).

Menurut *Asia Pacific Hopes and Fears Survey 2023* (PWC, 2023), Indonesia menempati posisi cukup baik dalam tingkat kepuasan kerja penduduknya, dengan besar 75% yang cukup baik dibanding negara-negara Asia Pasifik lainnya. Namun tentu pada kenyataannya tingkat kepuasan tersebut akan berbeda-beda dari karyawan pada perusahaan yang berbeda, mengingat faktor yang mempengaruhinya pun beragam.

Seperti halnya beberapa faktor diatas, setiap perusahaan tentu mengusahakan agar kepuasan kerja karyawannya dapat terpenuhi. Namun tentu masih memungkinkan apabila ada faktor-faktor yang masih dirasa kurang puas oleh karyawan. Seperti halnya pada PT. Kaya Raya Turun Temurun yang dalam hasil pra penelitian menunjukkan adanya permasalahan yang dikeluhkan karyawan, yaitu kondisi budaya kerja yang dinamis serta rasa kepuasan atas sikap atasannya. Kemudian hal itulah yang menjadi permasalahan serta faktor yang menjadi pengaruh dari kepuasan kerja dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun.

Budaya kerja menurut (Ndraha, 2005) ialah sekumpulan pemikiran dan perilaku yang bisa dimanfaatkan sebagai sarana bekerja secara efisien dan membentuk kerjasama antar individu yang dimiliki sebuah kelompok maupun organisasi.. Budaya kerja menurut (Mangkunegara, 2004) memiliki beberapa jenis seperti budaya hierarki, budaya pasar, budaya adhokrasi, serta budaya kekerabatan. Selanjutnya menurut Taliziduhu Ndraha budaya kerja dapat diukur melalui indikator-indikator seperti Kebiasaan, Peraturan, dan Nilai-Nilai.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Hidayat et al., 2013) gaya kepemimpinan ialah pola-pola tingkah laku konsisten yang diterapkan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dengan persepsi orang tersebut. Ragam Gaya kepemimpinan mengalami banyak perubahan mengikuti perkembangan zaman dan menyesuaikan keadaan. Namun yang masih banyak ditemui saat ini Menurut buku Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh (Bukit et al., 2017) ialah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas, dan gaya kepemimpinan pelengkap yang kemudian didalamnya termasuk beberapa jenis gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan ahli, kharismatik, paternalistik, pengayom, dan transformasional. Kemudian penelitian ini memakai pendekatan gaya kepemimpinan situasional menurut (Hersey & Blanchard, 1969), yang kemudian mengkategorikan empat indikator gaya kepemimpinan yaitu 1) *Telling* (memberitahu); 2) *Selling* (menjual), dalam hal ini menunjukkan kemampuannya; 3) *Participating* (keikutsertaan); dan *Delegating* (pendelegasian).

Kepuasan kerja menurut (Spector, 1997) merupakan taraf perasaan suka terhadap pekerjaan, saat mereka berada di titik kepuasan itu pekerja akan menikmati pekerjaan mereka dan berusaha menjadikannya sebagai bagian penting dari kehidupannya. Sederhananya kepuasan kerja adalah tentang rasa puas (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) terhadap pekerjaan. Kemudian salah satu indikator pengukuran kepuasan kerja ialah metode *Job Description Index (JDI)* yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin. JDI membagi indikator menjadi 5 yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Kompensasi dan benefit; 3) Sikap terhadap atasan; 4) Relasi dengan rekan kerja; dan 5) Peluang karir/promosi.

## **METHODE**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, dan pengaruh antar fenomena yang diteliti. Sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji keabsahan hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan alat statistik untuk mengukur fenomena. Sementara pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berkaitan dengan angka, datanya berbentuk bilangan, dan melibatkan statistik untuk menganalisis dan nantinya untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian secara spesifik dan merumuskan hasil dugaan bahwa suatu variabel tertentu dapat mempengaruhi variabel lain.

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel penelitian dipilih untuk diteliti hingga mendapatkan informasi yang kemudian menghasilkan kesimpulan. Pada penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas atau independen yang terdiri atas Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) serta variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 75 orang karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun. Kemudian menggunakan teknik sampling *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini karena menurut Menurut Suharsimi Arikunto (2017) dalam (Widjanarko, 2020) bilamana terdapat subjek penelitian kurang dari 100, maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *interview*/wawancara dan kuesioner (angket), dengan teknik skala pada kuesioner menggunakan skala likert.

Kemudian hipotesis penelitian ini berupa:

H1: Terdapat korelasi antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan

H2: Terdapat pengaruh parsial antara budaya kerja dan kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

H4: Terdapat pengaruh simultan antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa pengujian dengan bantuan *tools* statistik SPSS 26. Dengan hasil sebagai berikut:

**Uji Normalitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 75                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | 7.0691221               |
|                                  | Most Extreme Differences | .101                    |
|                                  | Absolute Positive        | .040                    |
|                                  | Negative                 | -.101                   |
| Test Statistic                   |                          | .101                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | .055 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti, 2023**

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,055 yang lebih besar dari kriteria uji normalitas yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki distribusi data normal.

**Analisis Korelasi**

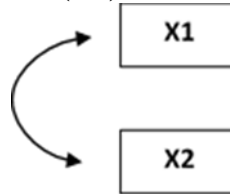
**Tabel 2**  
**Analisis Korelasi**  
**Correlations**

|  |                     | Budaya Kerja | Gaya Kepemimpinan |
|--|---------------------|--------------|-------------------|
| Budaya Kerja   | Pearson Correlation | 1            | .503**            |
|  | Sig. (2-tailed)     |              | .000              |
|  | N                   | 75           | 75                |
| Gaya Kepemimpinan  | Pearson Correlation | .503**       | 1                 |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000         |                   |
|  | N                   | 75           | 75                |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |              |                   |

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti, 2023**

Bentuk korelasi tersebut digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1 Korelasi Antara Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)**



**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti, 2023**

Melalui hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0,503. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif.

### Koefisien Determinasi

Total pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu merupakan besaran nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Nilai Koefisien Determinasi terhadap Hubungan Antar Variabel**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .668 <sup>a</sup> | .447     | .431              | 7.167                      |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan hasil analisis diatas bentuk persamaan jalurnya seperti berikut:

$$Y = 0,074x_1 + 0,373x_2 + 0,554\varepsilon = 1$$

Keterangan:

X1 = Budaya Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = Variabel lain diluar variabel yang diukur, namun mempengaruhi Y

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,447 atau 44,7% yang berarti pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki kontribusi sebesar 44,7% terhadap Kepuasan Kerja (Y), sementara sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini ( $\varepsilon$ ).

**Uji Hipotesis**

**1) Uji t Korelasi Antara Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)**

Pengambilan keputusan pada uji t korelasi antar kedua variabel yaitu  $H_0$  ditolak apabila nilai  $sig < \alpha$  atau  $t-h \geq t$  tabel dengan taraf signifikan 5% maka pengujian memiliki hubungan signifikan atau terdapat hubungan nyata antara X1 dan X2.

Dengan menggunakan uji statistik t didapatkan nilai t hitung sebesar 4,972. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5%. Dengan  $db = n-k = 75-3 = 72$  maka didapat nilai t tabel = 1,993. Demikian diketahui nilai t hitung ( $4,972 > t$  tabel (1,993)), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

**2) Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel secara Parsial**

Hasil analisis hipotesis mengenai pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Pengaruh Parsial X1 dan X2 terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 1.545                       | 9.744      |                           | .159  | .874 |
|                           | Budaya Kerja      | .419                        | .261       | .163                      | 1.606 | .113 |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .735                        | .130       | .571                      | 5.631 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**a. Hipotesis parsial Budaya Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pada pengaruh parsial antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, *degree of freedom* (df) =  $n-k = 75-3 = 72$  maka didapat nilai t tabel = 1,993. Kemudian berdasarkan tabel terdapat nilai t hitung bagi variabel Budaya Kerja sebesar 1,606 dan nilai signifikansi 0,113.

Berdasarkan hal tersebut dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  apabila  $sig < \alpha$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka pada pengujian parsial Budaya Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki hasil nilai signifikansi ( $0,113 > \alpha$  (0,05) dan t hitung ( $1,606 < t$  tabel (1,993)). Menurut kriteria uji maka  $H_0$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**b. Hipotesis parsial Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Pada pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, *degree of freedom* (df) =  $n-k = 75-3 = 72$  maka

didapat nilai t tabel = 1,993. Kemudian berdasarkan tabel terdapat nilai t hitung bagi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,631 dan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan hal tersebut maka dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  apabila  $sig < \alpha$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka pada pengujian parsial Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki hasil nilai signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t$  hitung  $(5,631) > t$  tabel  $(1,993)$ . Menurut kriteria uji maka  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**c) Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan**

Pengujian pengaruh secara simultan dilakukan dengan pengujian statistik dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- a)  $H_0: \rho_{yX1}, \rho_{yX2}, \rho_{yX1X2} = 0$ , bila  $F$  hitung  $< F$  tabel dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh simultan antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- b)  $H_a: \rho_{yX1X2} \neq 0$ , bila  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian simultan dengan tingkat signifikansi 5%, *degree of freedom* (df) =  $n-k = 75-3 = 72$  maka didapat nilai  $F$  tabel = 3,12. Kemudian nilai  $F$  hitung menurut uji statistik terlampir pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1  | Regression | 2985.983       | 2  | 1492.991    | 29.069 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 3697.964       | 72 | 51.361      |        |                   |
|  | Total      | 6683.947       | 74 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja                      |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja |            |                |    |             |        |                   |

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti, 2023**

Berdasarkan tabel tersebut nilai t hitung sebesar 29,069. Maka pada pengujian simultan antara Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki hasil nilai signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $F$  hitung  $(29,069) > F$  tabel  $(3,12)$ . Menurut kriteria uji maka  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan beberapa simpulan dari hasil penelitian mengenai budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun yang berupa:

1. Budaya kerja pada PT. Kaya Raya Turun Temurun berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 323. Hal itu berarti karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun mampu menerapkan budaya kerja yang baik dan sesuai budaya perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan pada PT. Kaya Raya Turun Temurun berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 293,6. Hal itu berarti gaya kepemimpinan atasan di PT. Kaya Raya Turun Temurun mampu mengerahkan kemampuannya sebagai pemimpin kepada karyawan.
3. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 269,3. Hal itu berarti kepuasan kerja sudah cukup baik dirasakan oleh karyawan PT. Kaya Raya Turun Temurun.
4. Budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki korelasi dengan kategori sedang, dengan nilai  $t$  hitung (4,972) >  $t$  tabel (1,993) atau hipotesis satu diterima bahwa terdapat korelasi antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan.
5. Budaya kerja pada pengujian hipotesis tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sementara secara pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja berkontribusi sebanyak 4,7% terhadap budaya kerja.
6. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan memiliki lebih banyak kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 37,3%.
7. Budaya kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 44,7% terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan dengan nilai signifikansi (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti semakin baik budaya kerja dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
  1. Budaya kerja dinamis memang identik dengan perusahaan *start up* namun ada baiknya perusahaan mampu mengenalkan sejak awal kepada karyawan mengenai cara-cara untuk beradaptasi dan tetap menjaga kinerja dalam keadaan budaya kerja yang dinamis.
  2. Penting bagi para *direct manager* untuk lebih meningkatkan kepercayaan kepada karyawan dengan melibatkan mereka kedalam proses pengambilan keputusan mengenai pekerjaan, selain itu menunjukkan rasa peduli serta lebih peka terhadap keadaan dan kebutuhan karyawan.
  3. Mengingat kondisi yang belum stabil dari perusahaan memang bisa dimengerti apabila belum memaksimalkan pemberian gaji namun disarankan perusahaan

diharapkan juga melakukan riset mengenai besaran gaji minimum atau UMR dan menyesuaikan dengan beban kerja yang akan diberikan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebaiknya untuk penelitian serupa kedepannya bisa dimaksimalkan data atau referensinya mulai dari data perusahaan, artikel pendukung, serta buku-buku terkait.

2. Lokus pada penelitian ini dapat dikatakan sebagai perusahaan yang belum cukup stabil, sehingga penting bagi penelitian selanjutnya untuk bisa terbiasa dengan adanya perubahan-perubahan dari kondisi perusahaan, serta memastikan apakah variabel penelitiannya nanti akan cocok dengan kondisi perusahaan yang masih dinamis.

3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, disarankan agar bisa melakukan penelitian dengan variasi variabel yang berbeda ataupun metode yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) KUC Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Komisi Pengawas Persaingan Usaha. (2022). Persaingan Usaha di Indonesia Meningkat, Dekati Target 2024. *Databoks, April 2022*, 1–1.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi* (1st ed.). PT. RinekaCipta.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- PWC. (2023). *Asia Pacific Hopes and Fears Survey 2023* (Issue June).
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cetakan ke). Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). KENCANA.
- Widjanarko, B. (2020). Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt . Perkebunan Nusantara Iii ( Persero ) Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 12(2012), 485–493. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1232>