

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Menurut Widjaja et al. (2022), “dalam seni dan ilmu mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia yang efisien dan efektif guna suatu tujuan merupakan manajemen. Ilmu serta seni dalam manajemen dapat mendorong seseorang untuk sedia untuk bekerja mencapai tujuan bersama sesuai rumusan yang dibuat, sehingga hal itu menjadi dasar konsep pengetahuan, kemampuan analisis kondisi, situasi. sumber daya manusia yang ada serta memikirkan cara tepat pelaksanaan kegiatan yang terkait satu sama lain dalam capai tujuan adalah manajemen menurut Kustingisih & Farhan (2022)

Wismantoro (2020) juga menjelaskan bahwa berdasarkan pengertian manajemen tersebut, dapat disimpulkan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen itu sendiri, yaitu:

1. Merencanakan, berarti dengan menentukan hal-hal yang akan dilakukan sebelum melangkah guna mencapai sasaran dan dilakukan sesuai urutan-urutan yang telah diatur. Selain itu, perencanaan akan membantu menjembatani sasaran yang sudah ditetapkan dengan situasi awal.
2. Mengorganisasi, berarti bagaimana cara mengatur dan menempatkan kegiatan serta sumber daya agar sasaran dicapai secara efisien. Pembagian tugas, tanggung jawab, dan otoritas dilakukan sebagai dasar dan dilanjutkan penyusunan struktur organisasi.
3. Memimpin, berarti mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi agar mau bekerja guna mencapai sasaran secara efisien.

4. Mengendalikan, berarti menuntun atau memantau, ketika terjadi kesalahan perlu koreksi agar sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan.
5. *Staffing*, berarti proses pengadaan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kajian dari Suryani & John (2019), “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan berbagai bentuk manajemen yang dapat diaplikasikan pada manusia seperti pembinaan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan atau skill pada sumber daya manusia itu sendiri”. Menurut Nathaniel (2022), “Manajemen SDM merupakan suatu ilmu yang bertujuan untuk mengatur atau mengontrol sumber daya manusia untuk dapat memberikan peranan dalam implementasinya yang lebih efisien dan efektif untuk dimaksimalkan dalam pencapaian tujuan dan visi perusahaan secara kolektif”. Definisi tersebut mempunyai derivat Manajemen SDM dengan artian kajian ilmu untuk mengatur dan meningkatkan SDM untuk memaparkan kemampuan secara individu dengan optimal dan efisien dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen.

Berbagai kegiatan tentu saja harus diupayakan oleh perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dengan penuh kualifikasi untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Armstrong dalam Nathaniel (2022) menyebutkan bahwa terdapat beberapa prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan hal paling penting di dalam organisasi atau perusahaan dan manajemen yang baik merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi.
2. Peraturan-peraturan yang telah diterapkan oleh manajemen sangat mungkin tercapai dalam memberikan sumbangan terhadap perencanaan dan tujuan perusahaan.

3. Budaya dan nilai yang dimiliki perusahaan mempengaruhi suasana dan perilaku manajerial, hal tersebut berpengaruh terhadap hasil sebuah perusahaan.
4. Manajemen sumber daya manusia perusahaan terlibat dan bekerja sama dalam mencapai tujuan serta sasaran perusahaan.

Suprihanto & Putri (2021) menyebutkan bahwa sejarah manajemen SDM tersebut tidak dapat dipisahkan dari manajemen pada umumnya, dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan pasti akan terjadi masalah dan problematika seiring waktunya. Padli (2020) menyebutkan bahwa terdapat tiga praktik atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam menangani permasalahan-permasalahan yang muncul dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan, yaitu:

Pendekatan mekanis

Pendekatan ini memiliki konsep pengelompokan tenaga kerja bertugas sebagai modal untuk faktor produksi. Oleh karena itu, pemberi kerja berupaya mendapatkan *cost production* yang murah untuk variabel tenaga kerja namun dapat dimanfaatkan dalam tahap yang maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Pendekatan paternalisme

Pendekatan ini memiliki konsep manajemen sebagai anggapan pelindung bagi tenaga kerja. Sehingga usaha yang dilakukan pemberi kerja dapat membantu para tenaga kerja dalam menuntaskan masalah.

Pendekatan sistem sosial

Pendekatan ini memiliki konsep bahwa manajemen itu cukup kompleks, oleh karena itu manajemen selalu memperhitungkan faktor-faktor lingkungan dalam memecahkan masalah. Pendekatan ini memiliki konsep bahwa setiap ada masalah yang muncul, maka akan diselesaikan dengan solusi yang minim resiko bagi segala pihak.

Nathaniel (2022) menambahkan bahwa praktik manajemen SDM memiliki fungsi – fungsi operasional yang meliputi:

1. Perencanaan tenaga kerja.
2. Pengembangan tenaga kerja.
3. Penilaian prestasi kerja.
4. Pemberian kompensasi.
5. Pemeliharaan tenaga kerja baik dalam aspek ekonomi maupun aspek non-ekonomi

### **2.1.3 Job Satisfaction**

Kepuasan individu yang merasa puas terhadap beberapa aspek pekerjaan yang dijalankan merupakan variabel sikap yakni *Job satisfaction* (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). *Job satisfaction* adalah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang umum terjadi terhadap kinerja seseorang yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pawirosumarto., et al, 2017).

Dalam jangkauan yang lebih luas, *job satisfaction* seseorang dapat dinilai dari hasil kali jumlah kepuasan kerja (setiap aspek pekerjaan) dengan tingkat urgensi pekerjaan tersebut (Pawirosumarto., et al, 2017). Fatahuddin & Tanuwijaya (2022) juga mengatakan bahwa kepuasan hidup dipengaruhi oleh *job satisfaction* yang menjadi salah satu faktor penting, karena tempat kerja merupakan lokasi yang menghabiskan banyak waktu bagi manusia.

Selanjutnya, *job satisfaction* juga merupakan upaya yang dilaksanakan dari perusahaan sehingga karyawan dari perusahaan dapat bekerja secara lebih maksimal dan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan (Michelle Huang & Yuswardi, 2022). Selain itu, kepuasan atau ketidakpuasan dari individu terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yang bergantung kepada bagaimana seseorang mempersepsikan kesesuaian

atau konflik antara keinginannya dengan hasilnya (Pawirosumarto et al., 2017).

Pengukuran variabel *job satisfaction* dalam penelitian ini diadopsi dari dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian Pawirosumarto., et al (2017) dan Huda (2019), yaitu sebagai berikut. Pekerjaan, dimana situasi kerja dalam sebuah perusahaan sangat mendukung karyawan bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman dan memadai akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Indikator pekerjaan dapat mencakup kepuasan terhadap pekerjaan dan mendapatkan tugas yang diinginkan (Huda, 2019; Pawirosumarto et al., 2017).

Supervisi berkaitan dengan karyawan secara langsung dan juga memberikan pengaruh secara langsung dalam melakukan pekerjaannya. Secara umum, karyawan lebih menghargai supervisi yang bersifat dengan adil dan terbuka atau ingin bekerja sama dengan bawahan. Supervisi juga menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, mengukur dan menilai hasil kerja, melakukan koreksi jika diperlukan, memindahkan karyawan kepada pekerjaan yang lebih sesuai ataupun memberhentikan karyawan yang ternyata tidak menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, memberikan penghargaan atas kerja yang baik, dan juga menyelaraskan setiap orang dalam suasana kerjasama yang erat dengan teman-teman kerjanya. Indikator supervisi dapat mencakup kepuasan terhadap pengawasan dan efektivitas pada pengendalian (Huda, 2019; Pawirosumarto et al., 2017).

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas sehingga dengan terpenuhinya hal-hal tersebut kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Indikator upah dapat mencakup kepuasan terhadap upah dan pemberian upah yang sesuai dengan tanggung jawab. Promosi, dimana karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai prestasi kerja

mereka. Indikator promosi dapat mencakup kepuasan terhadap peluang karir dan promosi yang sesuai dengan kemampuan. Terakhir, rekan kerja, dimana bagi kebanyakan karyawan, bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan akan interaksi sosialnya. Oleh karena itu, dengan adanya rekan kerja yang mendukung, dapat menyebabkan terciptanya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Indikator rekan kerja dapat mencakup kerja sama yang baik dan motivasi yang berasal dari rekan kerja (Huda, 2019; Pawirosumarto et al., 2017).

#### 2.1.4 **Work Environment**

*Work environment* merupakan komponen penting ketika pegawai melakukan aktivitas kerja, karena mereka memperhatikan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut akan berpengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja (Ratnasari., et al, 2020). *Work environment* didefinisikan sebagai tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto., et al, 2017).

Sedangkan Anoraga, (2014) dalam Ratnasari., et al. (2020), mengatakan bahwa *work environment* merupakan suatu keadaan yang sangat berpengaruh pada semua pihak baik terhadap pekerja, pimpinan maupun terhadap hasil pekerjaannya. *Work environment* juga merupakan sebuah tempat dimana pegawai menjalankan kegiatan yang dapat memberikan dampak positif ataupun negatif dalam mencapai tujuan mereka (Ekowati et al., 2021).

*Work environment* juga merupakan lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, keamanan dan kualitas. Lingkungan kerja dinilai dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, hal tersebut dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan puas terhadap lingkungan kerjanya, mereka dapat dengan bebas menikmati waktunya untuk melakukan aktivitas tersebut di tempat kerja. Dengan demikian, mereka akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan

optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi pula (Pawirosumarto., et al, 2017). Disamping itu, *work environment* yang kondusif akan berdampak baik bagi kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya (Ekowati et al., 2021; Pawirosumarto et al., 2017).

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, lingkungan kerja merupakan tempat untuk menjalankan sebuah pekerjaan, dan salah satu cara untuk memperoleh lingkungan kerja fisik yang berkualitas adalah dengan menerapkan metode 5S, yaitu Seiri (memilah), yaitu menyisahkan barang-barang yang tidak perlu dengan yang diperlukan atau dengan menyisahkan dan membuang barang-barang yang tidak diperlukan di tempat kerja. Seiton (penataan kerapian yang sistematis), yaitu menata dengan rapi peralatan kerja yang dipakai dan mengurangi kegiatan mencari agar dengan mudah ditemukan dengan cepat. Seiso (spic dan rentang pembersihan), yaitu menjaga kebersihan. Seiketsu (standardisasi), yaitu menjaga seiri, seiton, dan seisoso agar dapat berlangsung terus menerus. Shitsuke (disiplin diri), yaitu disiplin yang menjadi kebiasaan agar pekerja dibiasakan untuk menaati peraturan dan menasihati pekerja untuk bekerja secara profesional (Pawirosumarto et al., 2017; Wiguna et al., 2022).

*Work environment* yang buruk dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja dan kelelahan emosional, sehingga kondisi work environment dapat mempengaruhi persepsi karyawan (Michelle Huang & Yuswardi, 2022). Pengukuran variabel work environment dalam penelitian ini diadopsi dari dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian Pawirosumarto., et al (2017), yaitu suasana kerja, yang meliputi suasana kerja yang memuaskan dan mendukung; hubungan dengan rekan kerja, yang meliputi hubungan harmonis dan tidak saling intrik; serta fasilitas kerja, yang meliputi peralatan lengkap dan modern.

### 2.1.5 Leadership Style

Interaksi kelompok atau hubungan pemimpin maupun pengikut yang terjadi dalam pengaturan (dalam kelompok atau organisasi) dan *leadership style* melibatkan pengaruh dalam mengubah tindakan dan pemikiran pengikut ke arah tertentu merupakan *leadership style* (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). “*Leadership style* juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain” (Pawirosumarto., et al, 2017).

*Leadership style* diartikan sebagai cara khusus guna mewujudkan kontribusi yang maksimal oleh sebuah kelompok terhadap perusahaan (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). Dampaknya, pemimpin diharapkan memiliki karakteristik yang baik dan bawahan harus dapat mengikutinya, sehingga *leadership style* dinilai penting dalam pengembangan karyawan (Holberta et al., 2021).

Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda-beda ketika membina, merangsang dan memberikan arah terkait potensi personelnya. Alasan di balik beragamnya adalah karena *leadership style* yang mereka jalankan juga berbeda antar pemimpin. Dalam hal ini, kesesuaian antara *leadership style*, norma dan budaya organisasi diyakini sebagai kunci keberhasilan organisasi tercapai (Pawirosumarto et al., 2017). Beberapa penelitian mengungkap perbedaan antara *leadership style* laki-laki dan perempuan. Laki-laki dianggap lebih berorientasi pada kinerja atau tugas, sedangkan perempuan diyakini lebih sensitif atau berorientasi pada hubungan (Tran, 2021).

Metode yang dipegang oleh pemimpin menjadikan kapasitas dan tindakan dalam memimpin (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). Adapun pengukuran variabel *leadership style* dalam penelitian ini diadopsi dari dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian Pawirosumarto., et al (2017), yaitu hubungan pemimpin-anggota, yang terdiri dari yakin kepada atasan, percaya pada atasan, menghormati atasan; struktur tugas, yang terdiri dari pembagian tugas dengan mengikuti prosedurnya serta pengajuan tugas terstruktur; kekuatan posisi, yang terdiri dari kekuatan untuk



mempekerjakan karyawan, penghentian daya, kekuatan untuk menegakkan disiplin kekuatan promosi, serta kekuasaan untuk menaikkan upah.

### 2.1.6 Organizational Culture

Budaya organisasi dibagi menjadi dua kata. Pertama, budaya, yang berarti utuh dapat berupa nilai dan konsep dasar suatu organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh pemimpin kepada anggotanya (Ratnasari et al., 2020). “*Organization culture* merupakan sekumpulan nilai, norma, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dilakukan bersama-sama dan mempengaruhi cara berpikir, bertindak, serta berperilaku anggota organisasi” (Bagis et al., 2021; Tran, 2021).

Selain itu, *organization culture* berarti berbagai prinsip dari anggota di dalamnya guna membenarkan tindakan mereka untuk mencapai sasaran tertentu (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). “*Organization culture* juga merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja” (Arestia, 2021).

Dalam penelitian Ratnasari et al., (2020), pencegahan infiltrasi budaya luar yang kurang pantas ke Indonesia dipandang sebagai identitas suatu organisasi yang merupakan definisi dari *Organization Culture*. Dalam hal ini, *organization culture* termasuk ke dalam kode komunikasi yang tidak terucapkan di antara anggota suatu organisasi (Ferinte et al., 2021). Dengan demikian, *organization culture* yang telah terbentuk dengan baik dapat membantu perusahaan untuk meraih nilai efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan etos kerja (Arestia, 2021).

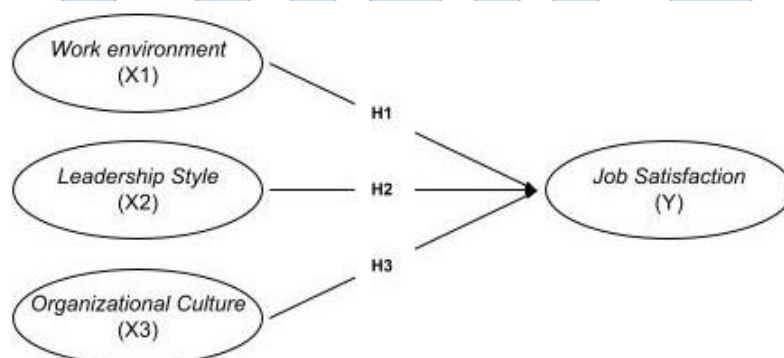
Pada prinsipnya setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya yang dianutnya karena mereka belum tentu memiliki budaya yang sama kuatnya dalam mempengaruhi sikap dan tindakan karyawan. “Kuat atau tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari seberapa banyak anggotanya telah menyetujui dan bersedia untuk berkomitmen pada nilai-

nilai yang ada” (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021). Robbins dan Hakim (2013, pp. 514-515) dalam Pawirosumarto., et al (2017) menyebutkan terdapat dua jenis budaya perusahaan, yaitu budaya dominan yang berarti budaya tersebut menjadikan nilai-nilai yang dianut oleh sebagian anggota perusahaan. Selaintu adalah budaya subkultur yang berarti budaya kecil yang muncul wilayah berbeda.

*Organization culture* memfokuskan pada nilai-nilai organisasi dalam bentuk norma pada sebuah perilaku (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). Pada penelitian ini, variabel yang digunakan mengacu pada penelitian Pawirosumarto., et al (2017), yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko. Bentuk tindakan yang diambil seperti dukungan inovatif dan berani mengambil resiko hingga orientasi tim yang mewujudkan kebersamaan.

## 2.2. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model yang sesuai dengan yang telah dikembangkan oleh Pawirosumarti *et al.* (2017) yang berjudul “*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts.*” Yang menghasilkan model penelitian seperti pada gambar di bawah ini.



**Gambar 2. 1 Model Penelitian**

Sumber: (Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017)

## 2.3. Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Work Environment Terhadap Job Satisfaction

“*Work environment* merupakan hal yang cukup memberikan pengaruh terhadap semangat seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan dan ini bisa juga memberi dampak kepada *job satisfaction*. Jika *work environment* yang diterapkan pada suatu organisasi tidak memberikan kenyamanan bagi karyawannya, maka akan berdampak buruk terhadap *job satisfaction* karyawan” (Huang & Yuswardi, 2022). Hal ini dikarenakan *work environment* adalah komponen yang sangat penting bagi karyawan ketika menjalankan aktivitas bekerja (Semarak et al. 2019 dalam Rosmalinda., et al, 2021).

Penelitian dari Sitinjak (2018) menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja, yang dimana berdampak pada jalinan baik hubungan kerja antara atasan dengan karyawan atau juga dengan sesama rekan kerja dengan saling memberikan dukungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah Satu faktor situasi lingkungan kerja yang baik adalah *work environment*. Hasil penelitian dari Syafii., et al. (2021) mengungkapkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Beberapa penelitian lainnya pun mendukung temuan studi tersebut, yang mengemukakan adanya pengaruh secara signifikan positif *work environment* terhadap *job satisfaction* (Ekowati., et al, 2021; Kumar T, 2020; Pawirosumarto., et al, 2017). Berbeda dengan hasil penelitian Rosmalinda., et al (2021) *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

H1 : *Work Environment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan

### 2.3.2 Pengaruh Leadership Style Terhadap Job Satisfaction

Leadership style merupakan metode khusus pemimpin guna tercapainya kontribusi maksimal untuk perusahaan (Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022). Behavioral Leadership Theory menilai pemimpin ketika mempersiapkan perencanaan organisasi dan menyampaikannya kepada pengikut dengan membangun hubungan saling percaya dan menghormati pendapat. Leadership style penting untuk mengembangkan karyawan yang profesional. “Pemimpin perlu memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan bisnis” (Holbert., et al, 2022).

Menurut (Rustilah et al. 2018 dalam Rosmalinda., et al, 2021) “*leadership style* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan apabila *leadership style* baik, maka kepuasan kerja akan menjadi baik. Begitupun sebaliknya, apabila *leadership style* kurang baik, maka akan menyebabkan kurang baik pula kepuasan kerja pegawainya”. Hasil penelitian Pawirosumarto., et al (2017) mengungkapkan bahwa *leadership style* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job satisfaction*.

Sejalan dengan temuan tersebut, Fatahuddin & Tanuwijaya (2022) pun menyatakan *leadership style* atau cara kepemimpinan memiliki dampak terhadap kepuasan pekerjaan atau *job satisfaction*. Beberapa penelitian lainnya pun mendukung temuan tersebut yang menyatakan adanya hubungan signifikan positif antara *leadership style* terhadap *job satisfaction* (Holbert., et al, 2022; Bagis., et al, 2021; Pawirosumarto., et al, 2017)

H2 : Leadership Style berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan

### 2.3.3 Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Satisfaction

*Organizational culture* berperan sebagai pengikat bagi seluruh organisasi komponen, menentukan identitas, memberikan motivasi, dan dapat digunakan

sebagai panduan untuk anggota organisasi. Budaya berperan mengarahkan organisasi, dalam menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Bagis., et al, 2021). Dengan demikian, budaya dapat bertindak sebagai "kontrol sosial.", dikarenakan setiap individu peduli dengan orang-orang di sekitarnya (Ferine., et al, 2021).

“Disamping itu, dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan sehingga dapat disebut sebagai suatu pedoman yang digunakan untuk menjalankan aktivitas organisasi” (Huda, 2019). Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka tingkat kepuasan karyawan, maka akan semakin tinggi. Menurut Wibawa & made (2018) dalam Rosmalinda., et al (2021) “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”.

Hasil penelitian Pawirosumarto., et al (2017) mengungkapkan bahwa *organizational culture* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Sejalan dengan temuan tersebut, Fatahuddin & Tanuwijaya (2022) pun menyatakan *organizational culture* memiliki dampak terhadap *job satisfaction*. Beberapa penelitian lainnya pun mendukung temuan tersebut yang menyatakan adanya hubungan signifikan positif antara *organizational culture* terhadap *job satisfaction* (Bagis., et al, 2021).

H3 : *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan.



## 2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
1.	Pawirosumarto, et al (2017)	The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia	Structural Equation Modelling (Sem)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa leadership style, dan organizational culture berpengaruh secara signifikan positif terhadap job satisfaction. Namun hanya leadership style yang berpengaruh secara signifikan positif terhadap employee performance. Job satisfaction tidak berpengaruh signifikan positif terhadap employee performance dan tidak memediasi variabel.	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan job satisfaction dan implikasinya terhadap employee performance di Parador Hotels & Resort, Indonesia.	Job satisfaction adalah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang umum terjadi terhadap kinerja seseorang yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
						mereka terima (Pawirosumarto., Et al, 2017)
2.	Liselotte., et al (2020)	Relationship Between Organizational Leadership And Health Care Employee Burnout And Satisfaction	Sensitivity Analysis, Logistic Regression	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan supervisor secara langsung mempengaruhi kelelahan dan kepuasan karyawan	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi penelitian mengenai hubungan antara Organizational Leadership terhadap Health Care Employee Burnout dan Satisfaction	<i>Leadership style</i> juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto., et al 2017)
	Holbert., et al (2021)	The Influence Of Leadership Styles On Employees' Job	Linearity & Regression Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta	<i>Leadership style</i> juga merupakan norma perilaku yang digunakan

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
		Satisfaction In Public Sector Organizations In Indonesia		terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.	referensi mengenai peran Leadership Styles sebagai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan Employees' Job Satisfaction di Organisasi Sektor Publik, Indonesia	oleh seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto., et al 2017)
	Syafii., et al (2021)	The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction	Multiple Regression Analysis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Motivation & Work Environment berpengaruh terhadap Job Satisfaction	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai peran Work Motivation dan Work Environment dalam memperbaiki	<i>Work environment</i> didefinisikan sebagai tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi karyawan



No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
					Job Satisfaction	untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto., et al, 2017).
	Ekowati., et al (2021)	An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment	Partial Least Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai Workloads sebagai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan Employee Satisfaction yang dimediasi Work Environment	<i>Work environment</i> didefinisikan sebagai tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto., et al, 2017).

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
	Kumar, T (2020)	The Influence Of Demographic Factors And Work Environment On Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study	Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Demographic Factors & Work Environment berdampak besar terhadap Job Satisfaction	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai Job Satisfaction yang dipengaruhi oleh Demographic Factors dan Work Environment	<i>Work environment</i> didefinisikan sebagai tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto., et al, 2017).
	Tran, Q (2020)	Organisational Culture, Leadership Behaviour And Job Satisfaction In The Vietnam Context	Correlation & Linear Regression Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya hierarki berpengaruh secara negatif terhadap perilaku kepemimpinan yang	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai Organisational	<i>Organization culture</i> memfokuskan pada nilai-nilai organisasi dalam bentuk norma pada sebuah perilaku

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
				berorientasi pada hubungan. Budaya adhocracy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya klan dan pasar berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja	Culture, Leadership Behaviour dan Job Satisfaction dalam konteks Vietnam	(Fatahuddin & Tanuwijaya, 2022).
	Fatahuddin & Tanuwijaya (2022)	Pengaruh Leadership Style Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada	Structural Equation Model (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa leadership style memiliki dampak terhadap job satisfaction, Organization culture memiliki dampak terhadap job satisfaction, leadership style berdampak terhadap employee performance, Organization	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan Employee Performance Melalui	Job satisfaction adalah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang umum terjadi terhadap kinerja seseorang yang

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
		Karyawan PT. Bank Mandiri Unit Sme & Micro Risk Group		culture tidak memiliki dampak terhadap employee performance, job satisfastion memiliki dampak terhadap employee performance, job satisfastion mampu memediasi leadership style yang berdampak positif terhadap employee performance, job satisfastion memediasi Organization culture yang berdampak positif terhadap employee performance	Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. Faktor tersebut antara lain Leadership Style dan Organizational Culture	ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pawirosumarto,. Et al, 2017)
	Rosmalinda., et al (2021)	Pengaruh Work Environment, Leadership Style Dan Organization	Metode Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work environment berpengaruh negatif namun signifikan terhadap job	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai	Job satisfaction adalah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
		Culture Work Discipline Terhadap Job Satisfaction Dan Performance		satisfaction dan berpengaruh positif signifikan terhadap performance, adanya pengaruh leadership style , Organization culture dan work disipline terhadap performance, dan adanya pengaruh positif signifikan job satisfaction terhadap performance.	faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction dan Performance. faktor tersebut, antara lain Work Environment, Leadership Style dan Organization Culture Work Discipline	pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang umum terjadi terhadap kinerja seseorang yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pawirosumarto,. Et al, 2017)
	Huda (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi	Metode Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta	<i>Leadership style</i> juga merupakan norma perilaku yang digunakan

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar		terhadap kepuasan kerja. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	referensi mengenai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar, seperti Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	oleh seseorang ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto., et al 2017)
	Layantara & Perdhana (2021)	Analisis Pengaruh Job Characteristic, Perceived Organizational Support Dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan	Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperlukan adanya keterikatan pegawai yang tinggi, dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan yang ideal serta lingkungan kerja	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta referensi mengenai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan Job Satisfaction, seperti	<i>Work environment</i> didefinisikan sebagai tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi karyawan

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
		Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi		yang kondusif. Lebih lanjut, dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat membuat pegawai pada Bank yang mengalami Merger semakin kuat.	Job Characteristic, Perceived Organizational Support dan Work Environment dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi	untuk mencapai hasil kerjanya (Pawirosumarto., et al, 2017).
	Huang & Yuswardi (2022)	Pengaruh Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, Dan Teamwork Terhadap Job Satisfaction Pada Bank BPR Di Kota Batam	Metode Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Emotional Intelligence, Motivation dan Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Untuk variabel Empowerment dan Work environment hasil menunjukan bahwa variabel tidak berpengaruh signifikan	Dapat menambah wawasan, pengetahuan, referensi mengenai faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan Job Satisfaction Pada Bank BPR Di Kota	Job satisfaction adalah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang umum terjadi terhadap kinerja seseorang yang

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Manfaat Penelitian	Definisi Variabel
				terhadap Job Satisfaction.	Batam, seperti Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, dan Teamwork.	ditunjukkan dengan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pawirosumarto,. Et al, 2017)

Sumber: Data diolah penulis

# UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA