

## Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM)

**Jumawan Jumawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Dzaki Rafi Fauzan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: [dzakirafi270101@gmail.com](mailto:dzakirafi270101@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to build hypotheses regarding the relationship between variables which can later be used for further research within the scope of human resource management. The writing method in this research is qualitative (library research), where the data comes from previous research. Online media is also used to obtain previous research data such as Google Scholar, Publish or Perish and other academic media. The results of this research are: 1) Workload influences employee job satisfaction; 2) Organizational culture influences employee job satisfaction; and 3) Leadership influences employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Employee Job Satisfaction, Workload, Organizational Culture, Leadership*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membangun hipotesis terkait hubungan antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk riset selanjutnya di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Metode penulisan dalam penelitian ini yaitu kualitatif (library research), yang di mana data bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu. Media online juga digunakan untuk memperoleh data penelitian terdahulu seperti google scholar, publish or perish dan media akademik lainnya. Hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja Karyawan, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

### PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah dan dinamis, dunia usaha menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi elemen-elemen yang berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting untuk diperiksa, karena kepuasan kerja dipandang sebagai prediktor kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penelitian mengenai penentuan beban kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan menjadi semakin relevan untuk memberikan wawasan rinci mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan di semua tingkatan bisnis sering kali berjuang dengan beban kerja yang berat. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada keseimbangan kehidupan kerja seseorang dan dapat mengganggu kepuasan kerja. Sementara itu, budaya organisasi, sebagai representasi nilai, norma, dan perilaku bersama dalam bisnis, dapat menjadi landasan yang

kokoh bagi kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Selain itu, kepemimpinan sangat penting dalam mendefinisikan lingkungan kerja dan menginspirasi personel. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong kemajuan profesional, pengembangan pribadi, dan kebahagiaan kerja. Akibatnya, mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif memerlukan pemahaman menyeluruh tentang hubungan antara penentuan beban kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun studi signifikan telah dilakukan terhadap aspek-aspek ini secara independen, namun tetap perlu menggabungkan sudut pandang yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Hasilnya, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan pengetahuan dan berkontribusi pada literatur manajemen SDM dengan menyelidiki hubungan antara beban kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; dan 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam kesejahteraan dan kesenangan individu dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup kebahagiaan kerja individu, hubungan dengan rekan kerja, dan keselarasan aspirasi pribadi dengan tugas yang ada. Kepuasan kerja adalah respons yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan pemikiran karyawan tentang betapa mereka menghargai pekerjaan mereka. pandangan luas tentang pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara uang yang diperoleh dan apa yang menurut seseorang harus dibayar (R. F. A. Saputra et al., 2021).

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah: 1) Pekerjaan: Tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan sebagai bagian dari pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan seberapa puas karyawan terhadap aktivitas dan komitmen yang mereka capai sehari-hari. 2) Upah; Bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana karyawan puas dengan skala gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas komitmen dan usaha mereka. 3) Supervisor : Seorang pemimpin atau atasan langsung yang mempunyai pengendalian langsung

terhadap pengurusan dan pengawasan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berkomunikasi, serta cara atasan membimbing dan memimpin, berdampak pada kebahagiaan kerja bawahan; dan 4. Rekan Kerja: Merujuk pada rekan kerja atau orang yang berinteraksi atau berkolaborasi dengan karyawan di tempat kerja. Hal ini mengacu pada seberapa besar interaksi dan koneksi dengan rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pekerja (Putra & Ali, 2022).

Kepuasan kerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (F. Saputra, 2022), (Mukhtar et al., 2016), (Kholisoh & Ali, 2020).

### **Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan tenggat waktu (Thanh Nguyen et al., 2019). Beban kerja secara sederhana menunjukkan seberapa besar usaha yang diharapkan dari seseorang. Tingkat beban kerja diatur oleh bakat manusia dan sumber daya yang tersedia (Ali et al., 2022b). Tugas yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu (Soesanto et al., 2023a).

Indikator beban kerja mencakup 1) perbaikan berkelanjutan, yang menunjukkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa para pelaku atau organisasi kerja selalu mencari cara untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan menyempurnakan proses atau prosedur kerja guna mendapatkan hasil yang lebih baik; 2) Menyelesaikan tugas-tugas sulit: Menunjukkan kemampuan atau pengabdian individu atau tim untuk mengelola, menyelesaikan, dan mencapai aktivitas yang melibatkan lebih banyak pekerjaan atau mengatasi tantangan yang lebih kompleks secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang menantang, seseorang atau tim tidak lari atau menyerah, namun menganggap tantangan tersebut sebagai peluang untuk berkembang, belajar, dan mencapai hasil yang substansial; 3) Mengacu pada tujuan atau sasaran spesifik yang ingin dicapai oleh individu, tim, atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa target kinerja tertentu telah ditetapkan dan diharapkan dapat dipenuhi sebagai bagian dari pekerjaan atau proyek yang sedang dilaksanakan; 4) Standar kerja: Mengacu pada kriteria atau metrik kinerja yang dirancang untuk menentukan sejauh mana suatu tugas atau aktivitas tertentu telah dilaksanakan atau diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa standar pekerjaan menetapkan harapan terhadap

kualitas, kuantitas, atau tingkat kinerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bratha, 2022).

Beban kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (F. Saputra & Mahaputra, 2022a), (Sari & Ali, 2022).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan perilaku kolektif yang membentuk lingkungan kerja organisasi. Ini menyampaikan identitas unik suatu organisasi dengan memasukkan bagaimana orang berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka. Budaya organisasi memberikan landasan bagi keputusan, motif, dan koneksi anggota organisasi. Organisasi dengan budaya terbuka dan kolaboratif, misalnya, dapat mendorong komunikasi terbuka, inovasi, dan kerja tim. Sebaliknya, budaya yang lebih formal dan hierarkis mungkin memiliki standar yang ketat dan struktur organisasi yang jelas. Budaya organisasi mempengaruhi identitas dan citra organisasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan (Ali & Saputra, 2023).

Indikasi budaya organisasi mencakup fokus pada inovasi sambil tetap memperhatikan potensi bahaya. 2) Berorientasi pada hasil: Menunjukkan konsentrasi organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang ditentukan. Organisasi dengan budaya berorientasi hasil memprioritaskan kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan. 3) Berorientasi pada seluruh kepentingan karyawan: Menunjukkan komitmen organisasi untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Organisasi dengan budaya ini menyadari perlunya membangun keseimbangan antara tujuan bisnis dan tuntutan karyawan. 4) Tugas yang berorientasi pada detail: Menunjukkan perhatian organisasi dalam memenuhi tujuan dan melaksanakan tugas secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan benar, mengikuti proses kerja dengan sukses, dan dapatkan hasil yang mematuhi kriteria yang ditetapkan (Jumawan et al., 2024).

Budaya organisasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Nofrialdi et al., 2023), (Soesanto et al., 2023b), (Widjanarko, Hadita, et al., 2023).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu jenis interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pemimpin menginspirasi kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Putra et al., 2021). Kepemimpinan adalah individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (F. Saputra, 2021). Kepemimpinan menjadi dua jenis: transformatif dan transaksional. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin

mendorong dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih besar, sedangkan kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antara pemimpin dan bawahan (Mahaputra & Saputra, 2021b).

Indikator kepemimpinan meliputi: 1) Kemampuan mengambil keputusan: di mana seorang pemimpin harus mampu membuat penilaian yang masuk akal dalam berbagai keadaan. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengevaluasi informasi, memahami implikasinya, dan membuat keputusan yang memajukan tujuan perusahaan; 2) Keterampilan komunikasi: Komunikasi yang jelas dan efektif adalah tanda kunci kepemimpinan yang kuat. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi, memberikan bimbingan, dan mendengarkan secara efektif; 3) Empati dan keterlibatan: Kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan bawahan merupakan komponen penting dari kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang berempati menghargai sudut pandang orang lain dan berpartisipasi aktif dalam berbagai situasi; 4) Fleksibilitas dan adaptabilitas: Kepemimpinan yang efektif memerlukan kapasitas untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan peristiwa. Pemimpin yang fleksibel dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dengan cepat dan efektif (Jumawan et al., 2020).

Kepemimpinan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (F. Saputra & Mahaputra, 2022b), (F. Saputra, 2023), (Maida et al., 2017), (Paijan & Ali, 2017).

## Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1	(Putri et al., 2023)	Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	1) Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	-Variabel Kepemimpinan (X3)
2	(F. Saputra, Masyruroh, et al., 2023)	Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta	1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta; 2) Beban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta.	-Variabel Budaya Organisasi (X2)
3	(Ali et al., 2022a)	<i>Measurement of Organizational Citizenship Behavior:</i>	1) Beban kerja berpengaruh terhadap pengukuran OCB; 2) Budaya kerja berpengaruh	-Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
		<i>Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study)</i>	terhadap pengukuran OCB; dan 3) Motivasi berpengaruh terhadap pengukuran OCB	-Variabel Kepemimpinan (X3)
4	(F. Saputra et al., 2024)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir	1) Pengembangan karier positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 3) Pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; 4) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir.	-Variabel Beban Kerja (X1) -Variabel Kepemimpinan (X3)
5	(Sudiantini & Saputra, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri	1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan; 2) Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan; dan 3) Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.	-Variabel Beban Kerja (X1) -Variabel Budaya Organisasi (X2)

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 rerangka pemikiran diatas, maka: Beban kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain dari 3 variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (variabel kepuasan kerja karyawan), terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Gaji/ Tunjangan: (Widjanarko, Saputra, et al., 2023), (Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, 2017), (F. Saputra, Ali, et al., 2023), (Riyanto et al., 2017).
- 2) Lingkungan Kerja: (Jumawan et al., 2023), (F. Saputra & Sumantyo, 2023), (Hidayah et al., 2021), (F. Saputra & Ali, 2022).
- 3) Pengembangan Karier: (Reysa et al., 2023), (Yunita et al., 2023), (Kasman & Ali, 2022), (Mahaputra & Saputra, 2021a), (Ali et al., 2023).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan library research. Dimana mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti melakukan pengumpulan data yang sumbernya dari media online seperti google scholar, publish or perish dan media online akademik lainnya. Selain itu peneliti menggunakan mendeley sebagai alat membuat referensi pada daftar pustaka. Artikel kualitatif ini harus menggunakan asumsi metodologi yang konsisten, sehingga nantinya tidak memunculkan pertanyaan yang diajukan oleh pembaca. Penelitian kualitatif ini juga bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hasil dan pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja mengacu pada jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup volume pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Semakin banyak beban kerja seseorang maka semakin besar pula beban terhadap kemampuan fisik dan mentalnya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kesenangan di kantor, namun jadwal yang terlalu padat dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan bahkan membahayakan kesejahteraan karyawan.

Jika suatu perusahaan memprioritaskan perbaikan berkelanjutan, maka hal itu memastikan bahwa pencapaian pekerjaan setiap karyawan ditinjau secara berkala. 2) Menugaskan tugas-tugas yang sulit, seperti pekerjaan yang belum pernah dilakukan karyawan sebelumnya; 3) Target yang harus dipenuhi: Artinya pegawai harus mampu memenuhi target tersebut; dan 4) Standar kerja Artinya apabila pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan maka akan berdampak pada kepuasan pegawai, dengan beban kerja yang besar mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Budaya organisasi mengacu pada norma dan perilaku karyawan di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi mungkin menguntungkan dan merugikan dalam hal kepuasan kerja perusahaan dan karyawan. Budaya, sebagai pengetahuan bersama tentang nilai, norma, dan praktik organisasi, memberikan dasar yang kuat bagi pengalaman kerja karyawan. Budaya suportif, inklusif, dan kolaboratif cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang terikat pada prinsip-prinsip bisnis dan mencapai keseimbangan antara budaya perusahaan dan keyakinan mereka akan lebih bahagia dan lebih terlibat dalam pekerjaan. Sebaliknya, budaya yang tidak sesuai atau bertentangan dengan nilai-nilai karyawan dapat menyebabkan ketidakbahagiaan, kecemasan, dan bahkan tingkat turnover yang signifikan.

Jika perusahaan mampu menerapkan 1) Inovatif: Merujuk pada penemuan yang berusaha dibangun. 2) Berorientasi pada hasil: Ini berarti berkonsentrasi pada tujuan dan hasil nyata bagi perusahaan. 3) Berorientasi pada seluruh kepentingan masyarakat:

Menunjukkan dedikasi organisasi untuk memberikan dampak yang bermanfaat bagi masyarakat. 4) Berorientasi pada detail tugas: Hal ini menunjukkan perhatian organisasi yang erat terhadap pekerjaan dan perhatian terhadap hal-hal kecil yang vital, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang meliputi: 1) Pekerjaan: Dimana karyawan akan melaksanakan pekerjaan berdasarkan ide-ide inovatifnya. 2) gaji: Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang dibayarkan oleh perusahaan harus sesuai dengan hasil kerja karyawannya; 3) Supervisor: Hal ini menunjukkan bahwa untuk pekerjaan yang berorientasi pada detail, diperlukan pengawasan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memimpin dengan pengetahuan dan kemampuan strategis, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang bahagia dan memberikan bantuan penting kepada anggota timnya. Seorang pemimpin dapat memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menawarkan instruksi yang jelas, menginspirasi bawahan, dan menumbuhkan suasana tempat kerja yang inklusif. Pemimpin yang memahami kebutuhan individu, mengakui pencapaian, dan mendorong komunikasi terbuka lebih mungkin menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan profesional dan kesejahteraan pribadi.

Selain itu, pengambilan keputusan yang terbuka dan penyelesaian perselisihan yang efektif membantu menumbuhkan rasa keadilan di antara karyawan. Ketika karyawan merasa dihormati, didukung, dan memiliki pemimpin yang dapat mereka andalkan, tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya penting bagi keberhasilan organisasi, namun juga merupakan komponen penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, yang memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan retensi sumber daya manusia yang penting.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu, hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: 1) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deepublish: Yogyakarta.
- Ali, H., Mahaputra, M. R., Saputra, F., Mahaputra, M. R., Maharani, A., Nofrialdi, R., Saputra, E. B., Yandi, A., & Satriawan, N. (2023). Influence of Brand Image: Analysis of Purchase Decision and Author Loyalty (Study on Dinasti International Journal of Management Science). *Migration Letters*, 20(6), 676–682.
- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022a). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022b). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Bratha, W. G. E. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344–360. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.824>
- Hidayah, S., Jumawan, J., Dharmanto, A., Hadita, H., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.991>
- Jumawan, Hadita, & Khalida, R. (2020). Peranan Teknologi dan Informasi Dalam Kepemimpinan di Karang Taruna Kelurahan Harapan Jaya. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat) UBJ*, 3(1), 33–40.
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., Permatasari, E., & T, R. F. (2024). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING DECISION MAKING AND CAREER PLANNING: ENVIRONMENT , EXPERIENCE AND SKILL. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219–231.
- Kholisoh, N., & Ali, H. (2020). Shaping radical attitudes: Mass media and government policies analysis (case study in high school students of West Jakarta). *Talent Development and Excellence*.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021a). Application Of Business Ethics And Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 115–125.

- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021b). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Maida, M. T., Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. [Www. Scholarsmepub. Com/Sjbms](http://www.Scholarsmepub.Com/Sjbms), ISSN, 2415–6563.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Paijan, P., & Ali, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.24912/je.v21i3.23>
- Putra, R., & Ali, H. (2022). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DETERMINATION AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF SKILLS, MOTIVATION AND COMMUNICATION (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Reysa, R., Zen, A., & Widjanarko, W. (2023). PENGARUH LITERASI KEUANGAN, EFIKASI KEUANGAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PEDAGANG DI PASAR BARU KOTA BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(10), 2909–2919.
- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go- Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*, 5(1), 35–41.
- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F. (2022). The Role of Human Resources , Hardware , and Databases in Mass Media Companies. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 45–52.
- Saputra, F. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka: Kecerdasan Emosional, Konsep Diri dan Pola Belajar. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(1), 15–20. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>

- Saputra, F., & Ali, H. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN POAC: PEMULIHAN EKONOMI SERTA KETAHANAN NASIONAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN POAC). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Saputra, F., Ali, H., & Mahaputra, M. R. (2023). Peran Ingredients, Influencer Review dan Live Streaming Marketing terhadap Minat Beli Konsumen pada Produk Skincare Varian Mugwort. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(3), 141–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkis.v1i3>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022a). Building Occupational Safety and Health ( K3 ): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022b). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE ( HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY ). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli.com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. (2021). FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI PROFESIONAL: LEADERSHIP/KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN IKLIM ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639. [https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi\\_profesional](https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi_profesional)
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023b). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.

- Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, W. (2017). A Literature Review of Strategic Marketing and The Resource Based View of The Firm. *Int. J. Econ. Res.*, 14(8), 59–73.
- Thanh Nguyen, P., Ali, H., & Agung Hudaya. (2019). MODEL BUYING DECISION AND REPEAT PURCHASE: PRODUCT QUALITY ANALYSIS (Case Study of Bank Permata Syariah Jakarta KPR Financing Customers). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(1), 102–113. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1.29>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.