



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 8525-8537

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja  
(Studi Pada Karyawan Direktorat Human Resources PT. Bank CIMB Niaga Tbk)

Koen Hendrawan<sup>1✉</sup>, Lasmaria Valentina Lumbantoruan<sup>2</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>3</sup>

Universitas Budi Luhur

Email : [aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id](mailto:aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Sampel yang digunakan sebanyak 108 responden yang terdiri dari karyawan direktorat human resource PT. Bank CIMB Niaga Tbk, pemilihan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan tabel penentuan ukuran sampel Krejcie dan Morgan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan software Microsoft Excel 2019 dan Software SPSS Versi 24. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan direktorat human resource PT. Bank CIMB Niaga Tbk.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

## Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, organizational culture, and work environment on job satisfaction. The population in this research consists of employees of PT. Bank CIMB Niaga Tbk. A sample of 108 respondents was selected from the human resources directorate of PT. Bank CIMB Niaga Tbk, using the sampling technique based on the Krejcie and Morgan table for sample size determination. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Microsoft Excel 2019 and SPSS Version 24 software. The research method employed was multiple linear regression. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on job satisfaction, organizational culture has a significant effect on job satisfaction, and the work environment has a significant effect on job satisfaction. It is expected that the findings of this research will contribute to improving job satisfaction among employees of the human resources directorate at PT. Bank CIMB Niaga Tbk.

Keyword: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment And Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Manajemen pengelolaan serta permasalahan sumber daya manusia selalu menjadi fokus dan menjadi dasar bagi kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi faktor yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dan dianggap seperti aset karena memiliki peran untuk mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan (Purwati 2021). Oleh karena itu agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi serta tujuan yang telah ditentukan, perusahaan memerlukan strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memanfaatkan dan mengembangkan mereka dari segi waktu, tenaga, dan kompetensinya secara optimal bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan individu.

PT. Bank CIMB Niaga adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang layanan perbankan yang komprehensif di Indonesia mulai dari perbankan konsumen, perbankan usaha kecil dan menengah (UKM), perbankan komersial, hingga perbankan korporasi, yang didukung dengan kapabilitas treasury serta transaction banking dan jasa yang saat ini didominasi oleh pekerjaan terkait jasa seperti Manpower. Pekerja manpower itu sendiri termasuk sumber daya manusia yang merupakan salah satu penunjang kegiatan bisnis di perusahaan. Penelitian ini akan membahas terkait dengan permasalahan dari aspek sumber daya manusia, dimana salah satunya yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Menurut Bushra (2011) karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan

lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa kearah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat internasional. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan kerja psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan kemudian akan dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja (Arwin et al. 2019) serta dapat mengganggu produktivitas kerja yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Tiogana and Hartono 2020)

Kepuasan kerja yang terjadi dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana salah satunya adalah karena adanya pengaruh gaya kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2017) pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu yang menjadi bagian dari seorang pemimpin dan berpengaruh sangat besar bagi anggotanya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan sinergi antara atasan dan bawahan, sehingga diharapkan kedua belah pihak mendapatkan apa yang mereka harapkan, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma sebagai kebiasaan suatu organisasi yang disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau arahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Faktor ketiga yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2018) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi..

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan kepada karyawan operasional unit kerja Human Resource PT Bank CIMB Niaga Tbk, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa mereka puas dengan gaya kepemimpinannya dimana pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan juga sangat baik dalam pemenuhan kebutuhan para karyawannya, sehingga membuat mereka mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja. Selain itu lingkungan kerja cukup memadai dengan fasilitas yang lengkap yang disediakan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan inkosistensi penelitian terdahulu di atas maka penulis

tertarik menulis skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Direktorat Human Resources PT. Bank CIMB Niaga Tbk) karena bahwasanya masih ada permasalahan permasalahan yang belum terjawab dipenelitian sebelumnya dan sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian ini yang disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Bank CIMB Niaga. Tbk yang berlokasi di .Jl. Jend Sudirman Kav. 58 Jakarta sejumlah 145 orang karyawan. Sementara penentuan ukuran sampel menggunakan kriteria Krejcie dan Morgan dengan jumlah populasi sebanyak 140 maka ukuran sampel sebanyak 103 responden, namun dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 145 karyawan, maka peneliti mengambil ukuran sampel sebanyak 108 responden (Sugiyono 2018).

Data penelitian yang sudah diperoleh kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel penelitian menggunakan program Statistical Product and Social Science (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, karena variabel penelitian lebih dari satu variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikatnya, penelitian ini menggunakan Perhitungan SPSS 24.0 yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan besarnya berbagai variabel sesuai dengan yang telah dihipotesiskan dalam berbagai pengujian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Dengan bantuan alat software SPSS 24 dan dibandingkan dengan r table (0,361). Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Item_1	0,374	Valid
	Item_2	0,636	Valid
	Item_3	0,693	Valid
	Item_4	0,712	Valid
	Item_5	0,614	Valid
	Item_6	0,652	Valid
	Item_7	0,646	Valid
	Item_8	0,709	Valid
	Item_9	0,820	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Item_1	0,945	Valid
	Item_2	0,919	Valid
	Item_3	0,392	Valid
	Item_4	0,651	Valid
	Item_5	0,861	Valid
	Item_6	0,790	Valid
	Item_7	0,364	Valid
	Item_8	0,818	Valid
	Item_9	0,590	Valid
	Item_10	0,800	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Item_1	0,869	Valid
	Item_2	0,615	Valid
	Item_3	0,714	Valid
	Item_4	0,823	Valid
	Item_5	0,759	Valid
	Item_6	0,427	Valid
	Item_7	0,814	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item_1	0,886	Valid
	Item_2	0,624	Valid
	Item_3	0,811	Valid
	Item_4	0,841	Valid
	Item_5	0,910	Valid
	Item_6	0,931	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji validitas semua variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,361, sehingga setiap butir layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,757	Reliabel
Budaya Organisasi	0,771	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,777	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,804	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada tabel 2 diatas nilai cronbachs alpha > 0,6 maka dapat dinyatakan semua item pernyataan dari seluruh variabel adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 3 . Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53926900
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,052
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

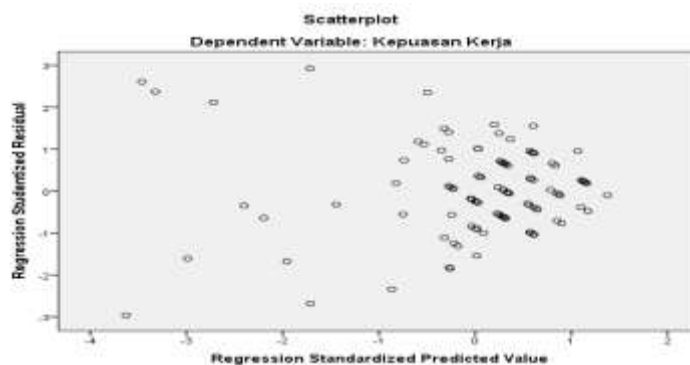
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,760	1,482		6,161	,000		
	Gaya Kepemimpinan	,282	,383	,566	2,098	0,025	,581	1,720
	Budaya Organisasi	,405	,336	,124	2,768	0,000	,449	2,227
	Lingkungan Kerja	,552	,051	,771	2,653	0,001	,706	1,417

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 4 diatas, dapat dilihat nilai tolerance dari variabel Gaya kepemimpinan (0,581), Budaya organisasi (0,449), Lingkungan kerja (0,706) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent terbebas dari masalah multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,760	1,482		6,161	,000		
	Gaya Kepemimpinan	,282	,383	,566	2,098	0,025	,581	1,720
	Budaya Organisasi	,405	,336	,124	2,768	0,000	,449	2,227
	Lingkungan Kerja	,552	,051	,771	2,653	0,001	,706	1,417

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari data tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,760 + 0,282 X_1 + 0,405 X_2 + 0,552 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 0,760 artinya jika gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0, maka kepuasan kerja bernilai sebesar 0,760.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 28,2 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel Budaya organisasi sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 40,5 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja I sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 55,2 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Tabel 6. Uji Simultan

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,796 <sup>a</sup>	,633	,623	1,561	,633	59,847	3	104	,000	2,135

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan Adjust R Square. Berdasarkan tabel 4.20 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan Adjusted R Square menunjukkan 0,623 artinya sebesar 62,3% dari nilai Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (2,098) > t-tabel (1,983), maka H1 diterima dan H0 ditolak dan Gaya Kepemimpinan (0,025) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan direktorat human resource PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Dengan kata lain H1 diterima dan H0 ditolak.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan motivasi kepada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya dengan efektif. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik

berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan sinergi antara atasan dan bawahan cenderung menghasilkan karyawan yang lebih puas dan termotivasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa strategi manajemen dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif. Pertama, mengadakan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan para manajer dan supervisor. Pelatihan ini harus mencakup aspek-aspek seperti komunikasi efektif, manajemen konflik, pemberian umpan balik, dan teknik motivasi. Kedua, melakukan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Menggunakan hasil evaluasi untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada para pemimpin agar mereka dapat terus memperbaiki gaya kepemimpinan mereka. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketiga, mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis. Keempat, memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin harus mengakui kontribusi karyawan secara terbuka dan memberikan penghargaan yang sesuai.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan variabel Budaya organisasi ( $2,768$ )  $>$   $t$ -tabel ( $1,983$ ), maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan Budaya organisasi ( $0,000$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan direktorat human resource PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Dengan kata lain  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Budaya organisasi yang kuat dan positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi selaras dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka hal ini akan meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang

menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu memberikan arahan yang jelas dan memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa strategi manajemen dapat diterapkan untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pertama, perusahaan harus mengidentifikasi dan menetapkan nilai-nilai inti yang mencerminkan visi dan misi organisasi. Nilai-nilai ini harus disosialisasikan dan diintegrasikan dalam setiap aspek operasional perusahaan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier. Kedua, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan ini juga dapat mencakup aspek-aspek seperti komunikasi efektif, kolaborasi tim, dan resolusi konflik, yang semuanya berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Ketiga, perusahaan harus mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, perusahaan harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai. Keempat, perusahaan harus memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat kepada karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan formal, seperti penghargaan karyawan teladan, atau penghargaan informal, seperti ucapan terima kasih atau pengakuan publik.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja ( $2,653$ ) > t-tabel ( $1,983$ ), maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan Lingkungan Kerja ( $0,001$ ) > alpha ( $0,05$ ), maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan direktorat human resource PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Dengan kata lain  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi kondisi kerja sehari-hari. Lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak

positif pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan fisik karyawan tetapi juga kesejahteraan psikologis mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa strategi manajemen dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pertama, perusahaan harus memastikan bahwa fasilitas kerja, seperti ruang kerja, peralatan, dan teknologi, selalu dalam kondisi yang baik dan memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan merasa dihargai. Kedua, perusahaan perlu memperhatikan aspek keamanan dan kesehatan kerja. Program-program seperti pelatihan keselamatan kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan penyediaan alat pelindung diri harus dijalankan dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja akan lebih puas dan produktif. Ketiga, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Hal ini bisa dilakukan dengan mendorong komunikasi terbuka, mengadakan kegiatan tim untuk memperkuat hubungan antar karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan menghargai keragaman. Suasana kerja yang positif akan meningkatkan rasa kebersamaan dan kepuasan karyawan. Keempat, perusahaan harus mendengarkan dan merespons masukan dan keluhan karyawan terkait kondisi lingkungan kerja. Proses umpan balik yang efektif akan membantu perusahaan mengidentifikasi dan mengatasi masalah lingkungan kerja dengan cepat. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan didengar, yang akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal berikut:

1. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang jelas kepada karyawan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.
2. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, mampu meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika budaya

organisasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek fisik dan psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Strategi manajemen yang mencakup pelatihan kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja harus diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan. Dengan demikian, PT. Bank CIMB Niaga Tbk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Ariani, Misna Ariani. 2018. "Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jurnal GeoEkonomi* 9(1):32–44.
- Arwin, Arwin, Elsera Siemin Ciamas, Rina Friska B. Siahaan, William Vincent, and Rudy Rudy. 2019. "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan." in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*. Vol. 1.
- Bushra, Fatima, Ahmad Usman, and Asvir Naveed. 2011. "Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)." *International Journal of Business and Social Science* 2(18):261–67.
- Hani, Handoko T. 2019. "Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta."
- Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kumala, Harbelia Retna, and Teni Agustina. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor." *// (1)*.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mahmudah, Enny W., and Endang Siswati. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya*.

- Purwati, Astri Ayu. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 2(1):77–91.
- Rivai, Veitzhal, and Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephens P., and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70.
- Sudaryono. 2019. "Budaya Dan Perilaku Organisasi."
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Tiogana, Vincent, and Natalia Hartono. 2020. "Analisis Postur Kerja Dengan Menggunakan REBA Dan RULA Di PT X." *Journal of Integrated System* 3(1):9–25.
- Tuala, Riyuzen Praja. 2020. "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam." *Encephale* 53(1).
- Veithzal, Rivai, and Ella Jauvani Sagala. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Widyaningrum, M. Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UBHARA Manajemen Press.