

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RESTU SEBARAN ABADI PEKALONGAN

Khoirul Bariyatun Nisa¹ Wenti Ayu Sunarjo²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
Khrlbrytnnisa05@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25 Maret 2025

Received in revised form: 12 April 2025

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords: *Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

ABSTRACT

Job satisfaction is the feeling of whether a worker is happy or not with his job. This research aims to examine and analyze the influence of leadership, organizational climate and organizational commitment on employee job satisfaction. The type of research used in this research is causal research. The population in this study was all employees of PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan, totaling 45 people. The sampling method used is non-probability sampling. The type of data used in this research is primary data. Data collection was done by distributing questionnaires directly. The analysis techniques used are Instrument Test, Classic Assumption Test, Model Fit Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Test (t Test) with the help of the SPSS program.

The results of this research can be concluded that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan. Organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan. Organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin yang berfokus pada pengelolaan aset manusia dalam organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier karyawan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, di mana masing-masing individu dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi dalam (Putra et al., 2023). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan, sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen (Marnis & Priyono, 2008).

Di era globalisasi dan perubahan yang cepat, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan baru seperti semakin banyaknya perusahaan besar ataupun kecil di Indonesia maka semakin padat persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan harus

memiliki keunggulan yang kompetitif untuk mencapai keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan dalam Saputro, (2015). Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia harus terus diperbarui agar relevan dengan perkembangan zaman. Pendekatan yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting, karena karyawan yang puas dan terampil akan lebih mampu berkontribusi secara efektif terhadap inovasi dan keberhasilan organisasi (Saputro, 2015).

Fenomena menarik yang terjadi di dunia kerja saat ini adalah meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan. Tidak hanya soal gaji dan tunjangan, tetapi juga lingkungan kerja yang positif, kesempatan berkembang, dan pengakuan atas kontribusi dalam Atika et al., (2021). Hal ini mendorong perusahaan untuk menciptakan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan (Atika et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaannya, atau seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya Wiliandari, (2019). Kepuasan kerja menurut Nurhayati & Jannah, (2016) merupakan bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah salah satunya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya cenderung menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam Nyoto & Rajab, (2022). Pemimpin harus bisa membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin atau karyawan dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling hormati, saling membantu, saling percaya dan rasa persatuan bisa muncul Rivaldo & Ratnasari, (2020). Kepemimpinan adalah sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi (Noufal & Alfadri, 2020).

Menurut Istikomah, (2020) iklim organisasi merupakan faktor penting lainnya dalam menentukan kepuasan kerja lingkungan yang positif. Dimana karyawan merasa aman dan dihargai, akan membantu meningkatkan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan rasa memiliki sehingga meningkatkan kepuasan kerja menurut Istikomah, (2020). Karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja cenderung lebih produktif dan bahagia.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berperan dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan visi dan misi organisasinya, kemungkinan besar akan lebih puas dengan pekerjaannya. Suseno & Sugiyanto, (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi mencakup tiga komponen yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi seringkali lebih puas karena merasa menjadi bagian dari organisasi. Kepemimpinan dan iklim organisasi saling berinteraksi untuk menciptakan komitmen organisasi. Pemimpin yang mendukung pengembangan

karyawannya dan menciptakan lingkungan inklusif kemungkinan besar akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi Suseno & Sugiyanto, (2015).

Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja harus memahami kebutuhan dan harapan karyawannya. Melatih manajer tentang kepemimpinan yang efektif dan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat membantu. Seperti yang dikemukakan Adibah (2020), kecerdasan emosional dalam kepemimpinan penting untuk membangun hubungan baik dengan karyawan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk melakukan survei kepuasan kerja secara berkala. Menurut Adibah (2020) dengan cara ini, organisasi dapat mengidentifikasi masalah dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri percetakan bungkus kosmetik, dengan peningkatan kapasitas produksi tiap tahunnya. Namun, seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan muncul. Salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk dan tidak bertanggung jawabnya pimpinan, sehingga menurunnya kepercayaan karyawan kepada pimpinan.

Keadaan ini diperparah dengan buruknya iklim organisasi yang semakin tidak kondusif, terutama karena kurangnya dukungan atasan dan tanggung jawab atasan terhadap karyawan. Selain itu, semakin rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin menurunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan kurang mempercayai pimpinan dikarenakan rasa tanggung jawab yang buruk. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, memicu ketidakpuasan kerja karyawan dan menurunkan semangat kerja karyawan. Jika tidak segera ditangani, fenomena ini bisa menghambat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat inkonsistensi penelitian. Seperti pada hasil penelitian (Archia & Rozak, 2022) dan (Maria et al., 2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian (Angkasa Putri et al., 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Almansyah Rundu Wonua et al., 2023) dan (Hermawan, 2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian (Arijanto et al. 2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Sandy dan Selamat Riadi, 2023) dan (Rosid dan Darajat, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dalam penelitian Francisco et al., (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep yang beragam dan rumit, yang bisa berarti hal yang berbeda. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana rasa puas seseorang dengan pekerjaan itu sendiri dalam Adrian & Arianto, (2022). Kemudian kepuasan kerja menurut

Darmawan, (2020) didefinisikan sebagai suatu kondisi atau keadaan perasaan karyawan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tempat kerja dan pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian yang luas, dengan kata lain kepuasan kerja adalah kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan mendapatkan hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepemimpinan

Menurut Adiawaty, (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menginspirasi dan mengarahkan tindakan orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut D. S. Harahap & Khair, (2019) kepemimpinan adalah keahlian mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahan agar mereka mau bertindak, berkarya dan berperilaku sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin sangat mempengaruhi karyawannya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi itu sendiri. Cara atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk bisa menggerakkan karyawan dikenal dengan istilah kepemimpinan Nyoto & Rajab, (2022).

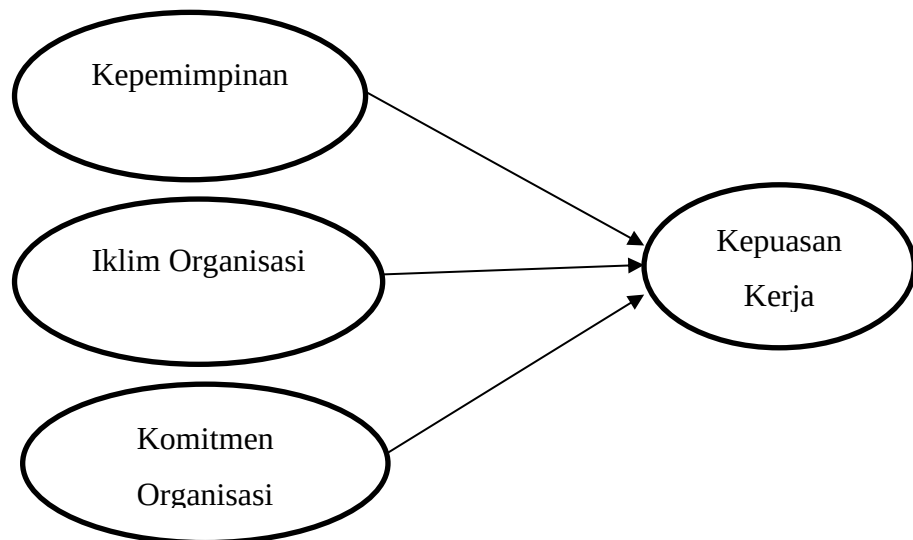
Iklim Organisasi

Menurut Sugiono et al., (2020) mendefinisikan iklim organisasi merupakan anggapan anggota organisasi secara individu atau kelompok yang berhubungan secara terus-menerus dengan organisasi mengenai peristiwa dan kondisi yang terjadi pada lingkungan internal. Hal ini mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan organisasi. Sementara itu, menurut Indrasari, (2017) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan eksternal organisasi secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam pengertian sifat organisasi. Iklim organisasi yang baik mencerminkan rasa kebersamaan dan komitmen terhadap perusahaan, serta tingkat loyalitas yang tinggi. Dengan terciptanya rasa aman dan nyaman, semangat kerja akan meningkat dan tujuan organisasi mampu tercapai Surachim, (2008).

Komitmen Organisasi

Menurut Sandy & Selamat Riadi, (2023) kinerja adalah tingkat dari serangkaian tingkah laku karyawan yang berpartisipasi secara positif ataupun negatif untuk memperoleh tujuan organisasi. Menurut Laan et al., (2022) komitmen adalah sejauh mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Jika pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, mereka akan bekerja dengan kurang motivasi, tidak dapat memberikan kinerja yang optimal dan pada akhirnya akan meninggalkan organisasi. Menurut Ruyani et al., (2021) komitmen organisasi merupakan proses yang secara spontan dan alami yang tumbuh melalui asosiasi individu terhadap organisasinya. Komitmen organisasi menurut Sandy & Selamat Riadi, (2023) merupakan tahapan dimana karyawan percaya dan memperoleh tujuan organisasi serta memiliki rencana untuk tetap bertahan dengan organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 = Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, Menurut Sugiyono, (2019) penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan yang berjumlah 45 Orang. Teknik pengambilan sampel *non probability* dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*, apabila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan seperti dibawah ini :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Koefisien konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Iklim Organisasi

X3 = Iklim Organisasi
 β = Koefisien regresi
e = *Standart error*

Penelitian ini juga menggunakan Uji Instrumen, diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik diantaranya uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov; uji multikolinearitas; uji heteroskedastisitas, Uji *Goodness of Fit*, Uji Hipotesis menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer berupa data hasil jawaban dari responden sebanyak 45 orang karyawan PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.332	.641		16.115	.000
Kepemimpinan	.076	.035	.144	2.170	.036
Iklim Organisasi	.228	.024	.630	9.642	.000
Komitmen Organisasi	.201	.035	.379	5.808	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Output SPSS (Data primer yang diolah)*

Berdasarkan tabel 7. Hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 10,332 + 0,076 K + 0,228 IO + 0,201 KO + e$$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	16.115	.000
Kepemimpinan	2.170	.036
Iklim Organisasi	9.642	.000
Komitmen Organisasi	5.808	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Output SPSS (Data primer yang diolah)*

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X1) 2,170 dan t_{tabel} sebesar 1,681. Dikarenakan $t_{hitung} (2,170) > t_{tabel} (1,681)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,036 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t hitung variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 9,642 dan t_{tabel} sebesar 1,681. Dikarenakan $t_{hitung} (9,642 > t_{tabel} (1,681))$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t hitung variabel variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 5,808 dan t_{tabel} sebesar 1,681. Dikarenakan $t_{hitung} (5,808) > t_{tabel} (1,681)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Restu Abadi Pekalongan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,170 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Kepemimpinan di PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan dikatakan sudah baik, karena Kepemimpinan di PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan dapat dikatakan sudah baik karena pimpinan PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan memiliki sejumlah kualitas yang mendukung kelancaran operasional dan kesuksesan tim. Pertama, pimpinan berani mengambil risiko dalam pelaksanaan keputusan, yang merupakan salah satu indikator kepemimpinan yang efektif, karena keberanian ini membuka peluang untuk inovasi dan perkembangan perusahaan. Selain itu, pimpinan juga memiliki kemampuan motivasi yang sangat baik, di mana mereka selalu mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan bersama, khususnya dalam peningkatan kinerja. Dalam hal komunikasi, pimpinan memiliki kemampuan luar biasa untuk menyampaikan keputusan dengan jelas dan tenang, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tim dapat memahami arahan dan bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kemampuan mengendalikan juga terlihat jelas, karena pimpinan mampu memberikan arahan yang tepat dan jelas dalam mengimplementasikan keputusan kepada seluruh anggota tim, memastikan setiap karyawan tahu perannya dan apa yang harus dilakukan. Terakhir, pimpinan sangat bertanggung jawab dengan melibatkan tim dalam proses evaluasi keputusan yang telah diambil, sehingga menciptakan rasa

tanggung jawab bersama dan memastikan keputusan tersebut berjalan efektif serta sesuai dengan harapan. Kualitas-kualitas kepemimpinan ini memastikan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta kepuasan kerja bagi karyawan di PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan. Hal tersebut semakin memperkuat dampak positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja DI PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan. Dari uraian tersebut menyebabkan H1 (Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan) di terima.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja Karwayan PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 9,642 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang berbunyi Iklim Organsasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Iklim organisasi di PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan dapat dianggap sudah baik karena berbagai faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif, produktif, dan harmonis. Salah satunya adalah komitmen untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan tuntas dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mampu menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati dan profesional. Selain itu, karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi, baik secara langsung melalui penghargaan atau umpan balik yang diterima, maupun secara tidak langsung melalui pencapaian bersama tim yang membanggakan. Rasa dihargai ini memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi dan semakin mendorong karyawan untuk terus memberikan yang terbaik. Kehangatan yang terjalin di antara rekan kerja juga menjadi salah satu aspek positif yang tercipta di organisasi ini. Lingkungan kerja di PT. Restu Sebaran Abadi selalu siap membantu saat ada karyawan yang membutuhkan bantuan, yang menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan penuh kekeluargaan.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga sangat berarti, karena perusahaan ini mendorong karyawan untuk memberikan masukan dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga mengedepankan prinsip keterlibatan dan kolaborasi yang sehat. Secara keseluruhan, iklim organisasi di PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan, kerja sama, dan pencapaian tujuan Bersama sehingga memunculkan dampak kepuasan kerja bagi karyawan PT. Restu Abadi Pekalongan. Dari uraian tersebut

menyebabkan H2 (Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan) di terima.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,808 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Komitmen organisasi di PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan dapat dikatakan sudah sangat baik, karena perusahaan ini berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Salah satu buktinya adalah Sebagian besar karyawan merasa senang bekerja di organisasi ini dan ingin terus berkontribusi di sini. Kepuasan yang dirasakan karyawan berasal dari rasa dihargai dan lingkungan kerja yang positif, yang membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap harinya. Selain itu, karyawan merasa bahwa tidak ada perusahaan lain yang dapat menawarkan manfaat yang sama seperti yang didapatkan di PT Restu Sebaran Abadi. Manfaat yang dirasakan bukan hanya berupa kompensasi, tetapi juga kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas kontribusi, serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan.

Semua ini menunjukkan bahwa PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan telah berhasil menciptakan budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk merasa puas, bertanggung jawab, dan terus memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Komitmen yang kuat ini tentu saja berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan perkembangan perusahaan. Dari uraian tersebut menyebabkan H3 (Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan) di terima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Restu Sebaran Abadi Pekalongan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat Kepemimpinan maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan.
2. Variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat perilaku

kerja inovatif Iklim Organisasi maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan.

3. Variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat Komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan keterbaruan atau penelitian yang lebih baik. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pada saat pengambilan sampel data, terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami pertanyaan pada penelitian angket minat belajar sehingga beberapa jawaban masih subyektif.
2. Perubahan kebijakan perusahaan yang terjadi selama penelitian bisa mempengaruhi cara karyawan bekerja atau memandang topik yang diteliti.

SARAN

Melihat pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebaiknya pimpinan PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan dapat menguatkan perhatian terhadap variabel penelitian tersebut, sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan pimpinan PT. Restu Sebaran Abadi Pekalongan yang nantinya akan memberikan manfaat besar terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356.
- Adibah, I. Z. (2020). Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2),
- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Almansyah Rundu Wonua, Ismanto Ismanto, & Magefira Rahmadani. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka). *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 170–

- Angkasa Putri, R. R. M., Fariantin, E., & Wardani, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Optik Di Kecamatan Cakranegara. *Kredibel ; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 78–87.
- Apriani, F. (2011). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 13–17.
- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42.
- Arijanto, A., Widayati, C. C., & Pramudito, O. (2022). the Effect of Organizational Climate and Servant Leadership on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (Study on the Regional Liaison Agency for Banten Province in Jakarta). *Dinasti International Journal of Digital Busines Management*, 3(6), 880–892.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85.
- Asih, C. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Kantor Kospin Jasa Pusat Pekalongan). *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1(2), 1–10.
- Atika, N., Machasin, & Arwinence, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7, 1–13. <http://publishing-bruno.l>
- Bruno, L. (2019). Iklim Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Budiharjo, A., Jannah, K. D., & Rani, E. A. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Elvera, E., Zulaiha, Z., & Dewi, M. (2022). - Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Rawat Inap Pengaringan. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 23–34.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Fauzi, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (UIN). *Human Resources Management*, 1, 17–62.
- Francisco, R., Fauzan, F., & Markoni, M. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Agro Muko. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 73.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. H. (2023). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 45–52.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 76–85.
- Hidayat, F., & Tarigan, U. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 2(2), 196–214.
- Husna, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 10(1).
- Indrasari, Dr. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Istikomah, I. (2020). Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language-EFL) Di Indonesia. *Emanasi: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Sosial*, 3(1), 1–15.
- Laan, R., Syarifuddin, & Mustari, V. H. (2022). Pengaruh Kerja Sama Dan Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnam Manajemen*, 6(2), 569–586.
- Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, Apriati Bulolo, Nur M. Ridha Tarigan, & M. Nelson Pinem. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 509–520.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20.
- Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (Edisi Kedu). Unikal Press.
- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dosen. (*Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan*), 3(2), 1–11.
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 1).

- Prasetyan, & Ingrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANAJERIAL*, 7(2), 155.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76–90.
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11–20.
- Saputro, J. (2015). Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Taman Sriwedari. *Agora*, 3(1), 510–513.
- Sitorus, T., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 53–63.
- Sugiono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah MEA*, volume 5 n(1), 783–802.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Cetakan Ke). ALFABETA BANDUNG.
- Surachim, A. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di Pt Combiphar Jakarta. *Strategic : Jurnal PendidikanManajemen Bisnis*, 8(1), 58.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yunitarini, S., Mandasari, C. S., Wicaksono, M. W., & Isa, M. (2019). *Kinerja Pemasaran Pada Industri Bisnis Waralaba Di Pekalongan Dan Batang*.