

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta

Adiba¹, Satria Danur Dara²

^{1,2}Universitas Pertiwi Jakarta

E-mail: 24220008@pertiwi.ac.id¹, 24220006@pertiwi.ac.id²

Article History:

Received: 16 April 2025

Revised: 07 Mei 2025

Accepted: 11 Mei 2025

Keywords: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif deskriptif, serta hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi secara signifikan dalam membangun kepuasan kerja. Kedua variabel ini berkontribusi sebesar 66% terhadap kepuasan kerja, sementara 34% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.*

PENDAHULUAN

Di era moderen saat ini sangatlah dibutuhkan sistem manajemen yang sangat berpengaruh terhadap berjalanya kepuasa kerja, yang mana setiap karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan kepuasan di dalam pekerjaan , manajemen juga memiliki peran penting terhadap berjalanya alur di sebuah perusahaan sehingga dapat menciptakan kepuasan pelanggan dan budaya kerja yang baik yang dapat di terima karyawan sehingga dapat menerima kepuasan dan sistem perusahaan berjalan dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang mana mengakui kepentingan manusia sebagai sumber daya potensional di dalam organisasi dan yang perlu di kembangkan agar dapat memberikan out pout terbaik di dalam perusahaan secara maksimal. MSDM meliputi perkembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya serta pengadaan , pengembangan hingga pengawasan , hal ini dapat menjadi sebuah komitmen di dalam manajemen sumber daya manusia untuk dapat mengembangkan perusahaan atau organisasi.

Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu kesimpulan yang dapat di nyatakan dan dikaitkan dalam meliputi segala mavam bentuk proses yang ada di dalam sebuah perusahaan itu sehingga dapat berjalan sebagaimana seharusnya, yang merupakan salah satu aspek yang dibutuhkan oleh organisasi dan perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana sangatlah di butuhkan dalam pencapaian sebuah organisasi.di dalam mengelolah manajemen Sumber Daya Manusia harus juga memperhatikan poin poin yang seharusnya di perhatikan dalam pengelolaan organisasi agat tercapainya tujuan organisasi. dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1. Kepemimpinan Trasnformasional

Mode gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi serta

mendorong karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan dengan cara memberikan inovasi serta inspirasi yang sangat efektif dan memberikan semangat positif di dalam perusahaan, seorang pemimpin yang transformasional tidak hanya memikirkan dan tidak berfokus pada hasil jangka pendek akan tetapi terhadap pengembangan individu dan team di dalam organisasi, gaya kepemimpinan ini mampu memberikan visi misi yang jelas, memberikan motivasi, serta membangun hubungan yang kuat untuk anggota tim. Adapun beberapa karakteristik yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional ialah:

- a. Inspirasi adalah merupakan karakteristik yang memberikan motivasi bagi setiap karyawan agar mencapai tujuan organisasi dengan optimal
- b. Perhatian Individu adalah karakteristik yang memberikan perhatian serta dukungan terhadap karyawan yang membuat mereka merasa dihargai dan dibutuhkan di dalam perusahaan.
- c. Stimulasi Intelektual adalah karakteristik yang memberikan sebuah dorongan bagi karyawan untuk memiliki gagasan ide yang inovatif dan kreatif dalam menjalankan organisasi

Dari penjelasan di atas kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan merupakan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat lingkungan kerja yang memiliki nilai positif sehingga membuat karyawan termotivasi dan turut terikat dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

2. Budaya Organisasi

Di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan budaya organisasi juga sangat dibutuhkan karena mencakup nilai-nilai, praktik dan norma yang berada di dalam organisasi maupun perusahaan itu sendiri, budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang memberikan kesan positif yang bertujuan untuk iklim kerja yang baik, dimana dapat mendukung dan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi agar dapat bekerja dengan sangat baik. Di dalam budaya organisasi juga dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi serta keterlibatan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Berikut merupakan beberapa point penting yang mempengaruhi budaya organisasi dalam kepuasan karyawan adalah:

- a. Nilai-nilai bersama: merupakan hal yang membuat karyawan agar memiliki nilai-nilai yang selaras dengan budaya organisasi sehingga cenderung merasa lebih puas dan terikat di dalam organisasi.
- b. Komunikasi Terbuka: di dalam menjalankan komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepuasan karyawan di dalam sebuah organisasi yang sangat baik untuk kelancaran dan pemahaman terhadap budaya organisasi.
- c. Penghargaan dan Pengakuan: organisasi yang memberikan penghargaan kepada karyawannya, mungkin menciptakan dan membangun kontribusi yang baik di dalam perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan yang membuat pencapaian perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan optimal.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan di dalam menjalankan sebuah pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat positif. Maka dari itu kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas serta kontribusi dalam peningkatan loyalitas karyawan dan juga dapat mengurangi tingkat *turnover*, kepuasan kerja juga meliputi beberapa point sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja: di dalam menjalankan sebuah perusahaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh, dikarenakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja: hubungan terhadap sesama rekan kerja juga merupakan point yang sangat penting di dalam kepuasan kerja karyawan, dengan memiliki rekan kerja yang

memberikan pengaruh positif membuat pekerjaan yang di jalankan menjadi sangatlah nyaman dan tenang sehingga dapat dijadikan sebuah kepuasan bagi karyawan.

- c. Pengembangan Karir: perusahaan ataupun organisasi yang memberikan kesempatan di dalam pengembangan karir bagi karyawannya merupakan salah satu kepuasan karyawan , dengan cara pengembangan diri dan pembelajaran bagi karyawan.

Maka dari itu kepuasan pelanggan berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang memberikan kontribusi yang positif di dalam perusahaan agar perusahaan dapat menjapai tujuan organisasi dengan optimal dan memberikan kontribusi bagi karyawan dengan budaya kerja dan kepuasan karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Putri Handayani dan Kawan-kawan (2023) mengatakan bahwa: “Kepemimpinan transformasional adalah dimana pemimpin memberikan motivasi dan arahnya kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan”. Kemudian menurut Muhammad Alief Ramdhani (2021) yang mengutip dari Nurdin & Rohendi (2016) mengungkapkan bahwa: “Kemampuan individu dalam menanamkan inspirasi pada karyawan mengakomodir kepentingan mereka sera sedemikian rupa dapat memiliki pengetahuan yang kuat yang mendasar di hati karyawan lain. Lalu menurut Weny Suci Prasetyaningsih (2020) mengutip dari Singry (2018) mengemukakan: “Pemimpin yang menunjukan sesuatu yang menarik sehingga bawahan ataupun rekan kerja akan selalu mengamati, mendengarkan dan merasakan perilaku pimpinan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Muhammad Alief Ramdhani (2021) yaitu:

1. Karismatik
2. Motivasi
3. Stimulasi Intelektual
4. Konsiderasi Individu

Dari beberapa pengertian dan indikator menurut para ahli diatas terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan motivasi dan memiliki karismatik serta memiliki pengetahuan yang mumpuni sehingga rekan kerja maupun bawahan dapat merasakan, mengamati serta mendengarkan pimpinan.

Budaya Organisasi

Menurut Hendra Wahyudin (2022) Budaya organisasi adalah: “Ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul”. Kemudian menurut Iis Dewi Fitriani dan Budi Sadarman (2018) mengungkapkan bahwa: “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Lalu menurut Josafat Eleazar Surya (2022) yang mengutip dari Jamaludin (2017) menyatakan ada tujuh (7) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Pengambilan risiko dan inovasi
2. Perhatian pada hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim

6. Keagresifan
7. stabilitas

Kepuasan Kerja

Menurut Ni Kadek Suryani (2022) Kepuasan kerja adalah: “Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang dirasakannya dalam organisasi dan di refleksikan dalam perbuatan kerja mereka”. Kemudian menurut Roni Widianoro dan Porman Lumban Gaol (2024) mengungkapkan “keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Lalu menurut Spector (2008) aspek-aspek yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan
2. Kesempatan Promosi
3. Tunjangan tambahan
4. Pemimpin
5. Penghargaan
6. Peraturan dan prosedur kerja
7. Rekan kerja
8. Jenis pekerjaan
9. Komunikasi dalam pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang mana menurut Sudirman dan kawan-kawan (2020:166) Kuantitatif deskriptif merupakan metode yang memberikan gambaran jelas dan terperinci tentang data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memudahkan interpretasi dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data, yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara dua (2) variabel yaitu Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan dikumpulkan melalui google form Menurut Nurjanah (2021) data primer adalah data yang diperoleh dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta Divisi Mobilisasi Dana yang berjumlah 36 orang.

Dengan Teknik pengambilan sampel *Saturation Sampling* yang mana semua populasi diikutsertakan tanpa dipilih-pilih. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis kuantitatif deskriptif, Menurut Sudirman (2020) Metode analisis data kuantitatif deskriptif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan atau meringkas data dengan cara yang konstruktif yang mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu. Melalui sampel, peneliti akan memperoleh angka absolut yang tidak selalu menjelaskan motif atau alasan di balik angka-angka tersebut. Penelitian analisis deskriptif ini melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F, koefisien determinan dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	15	43%
2	Wanita	20	57%
	Total	35	100%

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18-27 Tahun	3	9%
2	28-37 Tahun	20	57%
3	38-47 Tahun	11	31%
4	>47 Tahun	1	3%
	Total	35	100%

Table 3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1	<2 Tahun	1	3%
2	2-4 Tahun	3	9%
3	4-6 Tahun	4	11%
4	>7 Tahun	27	77%
	Total	35	100%

Uji Instrumen

Uji Instrumen Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan dan reliabel dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 27. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan 48 butir pernyataan yang diambil dari sampel sebanyak 35 responden. Proses pengujian validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten dalam pengukurannya.

1. Uji Validitas

Table 4. Hasil Uji Validitas X1 (Kepemimpinan Transformasional)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,447	0.338	VALID
	X1.2	0,568	0.338	VALID
	X1.3	0,378	0.338	VALID
	X1.4	0,379	0.338	VALID
	X1.5	0,446	0.338	VALID
	X1.6	0,471	0.338	VALID
	X1.7	0,384	0.338	VALID

X1.8	0,446	0.338	VALID
X1.9	0,340	0.338	VALID
X1.10	0,542	0.338	VALID
X1.11	0,380	0.338	VALID
X1.12	0,472	0.338	VALID

Table 5. Uji Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X2.1	0,410	0.338	VALID
	X2.2	0,357	0.338	VALID
	X2.3	0,379	0.338	VALID
	X2.4	0,415	0.338	VALID
	X2.5	0,371	0.338	VALID
	X2.6	0,612	0.338	VALID
	X2.7	0,346	0.338	VALID
	X2.8	0,456	0.338	VALID
	X2.9	0,406	0.338	VALID
	X2.10	0,497	0.338	VALID
	X2.11	0,444	0.338	VALID
	X2.12	0,363	0.338	VALID
	X2.13	0,782	0.338	VALID
	X2.14	0,621	0.338	VALID
	X2.15	0,369	0.338	VALID
	X2.16	0,546	0.338	VALID
	X2.17	0,396	0.338	VALID
	X2.18	0,379	0.338	VALID

Table 6. Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0,701	0.338	VALID
	Y2	0,501	0.338	VALID
	Y3	0,403	0.338	VALID
	Y4	0,473	0.338	VALID
	Y5	0,447	0.338	VALID
	Y6	0,462	0.338	VALID
	Y7	0,462	0.338	VALID
	Y8	0,592	0.338	VALID
	Y9	0,401	0.338	VALID
	Y10	0,694	0.338	VALID
	Y11	0,443	0.338	VALID
	Y12	0,423	0.338	VALID
	Y13	0,367	0.338	VALID
	Y14	0,377	0.338	VALID
	Y15	0,343	0.338	VALID
	Y16	0,443	0.338	VALID
	Y17	0,345	0.338	VALID
	Y18	0,448	0.338	VALID
	Y19	0,515	0.338	VALID
	Y20	0,478	0.338	VALID

Berdasarkan Tabel 4,5 dan 6 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian yaitu pada variabel Kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dapat dinyatakan valid, karena hasil olah data menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki hasil r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Realibilitas

Table 7. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	R	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepeimpinan Transformasionnal	0.954	0.60	Reliable
Budaya Organisasi	0.955	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja	0.875	0.60	Reliable

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua instrumen variabel penelitian lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa intrumen pada variabel Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 8. Uji Normalitas

Test Statistic	0,112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil uji analisis menggunakan KolmogorovSmirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga sebaran data berdasarkan hasil uji normalitas dalam penelitian kali ini dapat dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Table 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	80,635	9,855			8,182	0,000		
TOTALX1	0,361	0,327		0,340	1,104	0,278	0,316	3,163
TOTALX2	-0,167	0,219		-0,235	-0,761	0,452	0,316	3,163

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.316) dan X2 (0.316) sedangkan nilai VIF X1(3,163) dan X2 (3,163) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastitas

Table 10. Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,588	5,295		0,111	0,912
TOTALX1	0,219	0,176	0,380	1,245	0,222
TOTALX2	-0,077	0,118	-0,200	-0,655	0,517

Berdasarkan hasil analisis table 10 diatas diperoleh nilai X1 (0.222) dan X2 (0.517) > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedasititas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Table 11. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,102	6,332		2,227	0,003
KEPEMIMPINAN	0,524	0,147	0,438	3,552	0,001
BUDAYAORGANISASI	0,364	0,093	0,485	3,928	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel flash sale sebesar 3,552 > t able sebesar 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel content creator sebesar 3,928 > t able sebesar 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima, yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F

Table 12. Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338,094	2	169,047	31,055	.000 ^b
Residual	174,192	32	5,444		
Total	512,286	34			

A. Dependent Variable: Kepuasankerja
B. Predictors: (Constant), Budayaorganisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 31.055. > f able 4,139 dan sig 0.000 < 0.05. maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga H3 diterima H0 ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi

Table 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	0,660	0,639	2,333

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,660 (66%). Berarti kemampuan variabel Kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta.
2. Pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta.
3. Pengaruh stimultan: Kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersamaan memberikan pengaruh 66% terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Jakarta.

DAFTAR REFERENSI

- Fitriani, Dewi iis dan kawan-kawan (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum pada PT PLN Persero Area Bandung.
- Handayani Putri dan kawan-kawan (2023). Kepemimpinan Transformasional.
- Prasetyaningsih, Weny Suci dan kawan-kawan (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dan kepuasan kerja.
- Ramdhani, Muhammad Alief (2021). Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja.
- Wahyudin, Hendra (2022). Budaya Organisasi.
- Ni Kadek Suryani (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya dalam organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris).
- Nurjanah (2021). Analisis kepuasan konsumen dalam meningkatkan pelayanan pada usaha laundry bunda.
- Sudirman dan kawan-kawan (2020). Metodologi Penelitian 1
- Spector (2008). *Industrial and Organisational Behaviour* (5th Edition).
- Widiantoro, Roni dan Gaol Porman Lumban (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lingkungan Sekretariat Direktorat Jendral Perhubungan Darat