



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ANTABOGA
PANGAN NUSANTARA GARUT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT ANTABOGA
PANGAN NUSANTARA***

Ogi Suganda¹, Asep Zulkifli Achmad²

¹Universitas Wanita Internasional Bandung, Email : ogisuganda08@gmail.com

²Universitas Wanita Internasional Bandung, Email : zulkifliachmad70.20@gmail.com

*email koresponden: ogisuganda08@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v1i3.1344>

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture on employee job satisfaction at PT Antaboga Pangan Nusantara Garut. The research method used is an explanatori method with a kuantitatif descriptive-verbatim approach. The sample in this study consisted of 50 respondents, representing all production employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to all 50 employees. The results of the study show that leadership and organizational culture have a significant effect on employee job satisfaction both partially and simultaneously. Based on the t-test results, the leadership variable obtained a significance value of $0.002 < 0.05$ with a t-value of $3.208 > t\text{-table } 2.013$, which indicates that leadership significantly influences job satisfaction. Meanwhile, the organizational culture variable obtained a significance value of $0.000 < 0.05$ with a t-value of $8.666 > t\text{-table } 2.013$, meaning that organizational culture also has a significant influence on job satisfaction. Furthermore, the F-test results show a significance value of $0.000 < 0.05$ with an F-value of $47.305 > F\text{-table } 3.195$, indicating that leadership and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at PT Antaboga Pangan Nusantara Garut.

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatori dengan pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan seluruh karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan thitung $3,208 > ttabel 2,013$, yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel



budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $8,666 > t$ tabel 2,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Fhitung $47,305 > F$ tabel 3,195, yang menandakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara Garut.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tidak hanya sebagai pelaksana tugas, SDM juga menjadi motor penggerak utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Manurung et al., (2025 hlm.105) “SDM yang kompeten, termotivasi, dan terkelola dengan baik akan menciptakan keunggulan bersaing yang sulit ditiru oleh pesaing”. Menurut Nurul Annisa, (2020 hlm 245) “Dalam suatu organisasi atau bisnis, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting karena mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam mengelola operasional organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia”. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. “Oleh karena itu, segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi manajemen agar pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam produktivitas yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien”. (Seto et al., 2022) Sumber daya manusia yang ada dapat berkinerja lebih baik jika mereka menikmati apa yang mereka lakukan, dan dapat diketahui dari seberapa puas mereka dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat pribadi. Setiap individu dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dibandingkan dengan individu lainnya.

Kepuasan kerja sangat sulit diukur karena bersifat subjektif dan setiap orang selalu mempunyai keinginan yang lain. Jika penghasilan yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dan perusahaan memberikan karyawannya bekerja dengan nyaman dan tidak merasa takut atau risih karena tidak ada jaminan kesehatan atau keselamatan, maka karyawan bisa dikatakan puas dengan pekerjaannya, baik pekerjaannya maupun jaminan pensiunnya. Menurut Manurung et al., (2025, hlm.45) “Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan”. Setiap seseorang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. ”Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan” (Afandi, 2021).

Menurut Robbins dalam (Alparedi & Toni, 2021), ‘faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan dengan gaya kepemimpinannya, Budaya organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen organisasi’. Sedangkan menurut (Hasibuan 2020, hlm 578): faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil, penetapan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, berat rintangan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin terhadap bawahan, sikap pekerja monoton atau tidak. untuk membentuk kinerja karyawan tinggi,



kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja terutama dalam menjaga produktivitas karyawan agar berhasil mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga kepuasan karyawannya sehingga karyawan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik. Meskipun perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk memastikan bahwa karyawannya puas dengan pekerjaannya, namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja bisa muncul dimana saja, termasuk di kalangan karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara Garut yang bergerak di bidang FMCG (*Fast Moving Customer Goods*). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara Garut dengan penilaian menggunakan skala likert hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

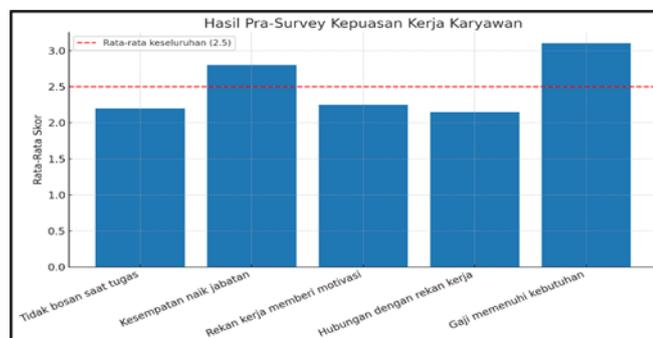
Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hasil prasurvey yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 ditafsirkan menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh J. Supranto. Skor rata-rata kemudian diinterpretasikan dalam beberapa kategori penilaian, yaitu:

Tabel 2. Penafsiran Skor Rata-rata

Rata - Rata Skor	Penafsiran
4,2 - 5,0	Sangat Baik/ Sangat Kuat
3,4 - 4,1	Baik/Kuat
2,6 - 3,3	Cukup baik/Cukup Kuat
1,8 - 2,5	Kurang baik/Lemah
1,0 - 1,7	Sangat Tidak Baik/Sangat Lemah

(Sumber : J Supranto, 2016)



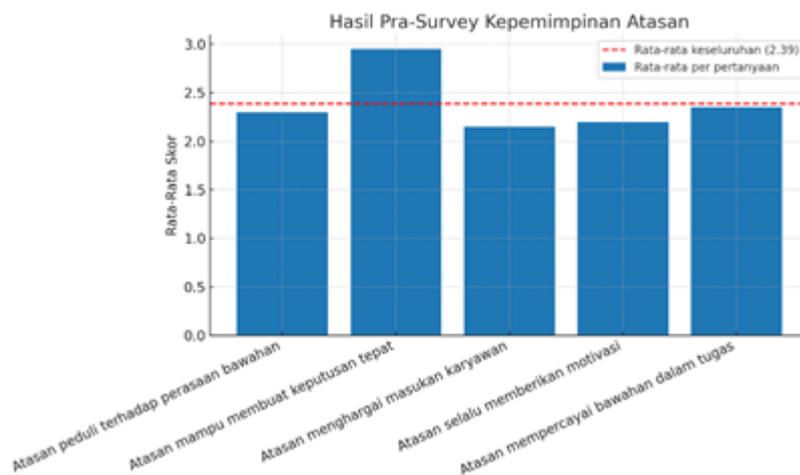
Gambar 1. Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survey kepada 20 orang karyawan, terlihat pada gambar 1.1 menampilkan mayoritas karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara merasa tidak puas dengan



pekerjaannya, karena dengan skor rata-rata 2.5. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja perusahaan. Penyebab utama ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah jenis pekerjaan yang monoton dan kurang baiknya hubungan antar karyawan. Karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak berubah sejak pertama kali bergabung dengan perusahaan hingga saat ini, sehingga mereka tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Karena tugasnya tidak berubah, karyawan dapat menyelesaikannya dengan mudah. Karyawan mungkin saja meremehkan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan karena mereka sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang akan mereka jalani. Hal ini menimbulkan rasa bosan pada karyawan yang telah bekerja di perusahaan lebih dari lima tahun, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang ditawarkan perusahaan bersifat monoton.



Gambar 2. Hasil Prasurvey Kepemimpinan

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

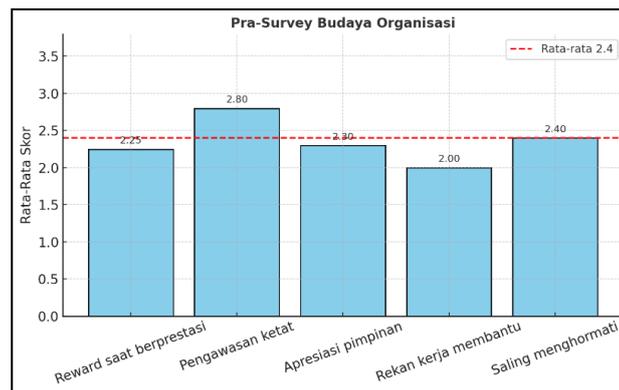
Berdasarkan hasil pra survey kepada 20 orang karyawan, terlihat pada gambar 1.2 menampilkan mayoritas karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara merasa tidak puas dengan kepemimpinannya, karena dengan skor rata-rata 2.39. Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan di bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan. Kepemimpinan yang terpusat atau terlalu otoriter dapat membatasi ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Pemimpin yang tidak memberikan otonomi kepada karyawan atau yang menetapkan prosedur kerja yang terlalu ketat dapat menciptakan pekerjaan yang terasa repetitif dan tidak menantang. Budaya yang sangat fokus pada efisiensi dan standar yang ketat dapat menekan karyawan untuk mengikuti prosedur yang sama setiap waktu, tanpa memberi ruang untuk eksperimen atau inovasi. Hal ini sering terjadi dalam perusahaan yang mengutamakan hasil cepat dan terukur.

Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra & Achmad, (2022 hlm 94) "Jika kepuasan kerja tidak tercapai pada masing-masing karyawan, bisa menimbulkan ruang lingkup yang burn out atau menimbulkan stress". Seperti yang terjadi pada fenomena sekarang ini, seorang atasan (pimpinan) sering tidak memberikan respon yang positif terhadap yang dikerjakan oleh bawahan (karyawan) karena ketidaksesuaian harapan atasan (pimpinan) terhadap pekerjaan bawahan (karyawan), ini dikarenakan kurangnya komunikasi secara lisan antara atasan (pimpinan) dengan bawahan (karyawan) serta kurangnya motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) terhadap bawahan(karyawan).



Gaya Kepemimpinan dalam organisasi perlu dimiliki oleh semua anggota internal organisasi, terlepas dari visi dan misinya. "Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi yang ada kegiatan, terutama untuk melakukan organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dari awal" (Nelson & Panjaitan, 2023). "Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperament, watak dan kepribadian sendiri yang unik/khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya dan style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya". (Moh, 2019).

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan mengarahkan pekerjaan, tetapi juga melalui keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan yang sehat dengan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan apresiasi, mendengarkan aspirasi, serta menunjukkan empati terhadap permasalahan karyawan akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Yuki, (2023 hlm 676), "kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan cenderung meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi". Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter perlu diimbangi dengan pendekatan yang humanis agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara optimal.



Gambar 3. Hasil Prasurvey Budaya Organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survey kepada 20 orang karyawan, terlihat pada gambar 1.3 menampilkan mayoritas karyawan PT Antaboga Pangan Nusantara merasa tidak puas dengan puasa dengan Budaya Organisasi, karena dengan skor rata-rata 2.4. Hubungan interpersonal yang kurang baik antara beberapa karyawan akan membuat karyawan lainnya merasa tidak nyaman. Jika suatu perusahaan membagi pekerjaan menjadi beberapa kelompok dan hubungan antarpribadi di beberapa karyawan dalam suatu kelompok memang kurang baik, maka akan menghambat prestasi kerja. Hal ini membuat karyawan lain merasa tidak nyaman bekerja dengan orang yang hubungannya kurang baik. Penyebab kurang baiknya hubungan kerja antar karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu budaya organisasi, Perusahaan dengan budaya yang terlalu kompetitif atau individualistik cenderung memisahkan individu daripada mendorong kolaborasi. Budaya semacam ini sering kali mengutamakan hasil individu daripada hasil tim, yang bisa menyebabkan ketegangan antara rekan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatori (penjelasan) dengan pendekatan



kuantitatif deskriptif verifikatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) (Amelia et al., 2023). Objek penelitian ini adalah PT Antaboga Pangan Nusantara Garut. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan tersebut. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang didahului dengan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi). Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan untuk pengaruh secara simultan menggunakan Uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas Data

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data (Uji Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.79892409
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.106
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.106
<i>Test Statistic</i>		.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: data diolah tahun 2025

Dari hasil di atas, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan signifikansi sebesar 0.200. karena nilai *signifikansi Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kepemimpinan	.982	1.019
	Budaya Organisasi	.982	1.019

a. *Dependent Variable: Y1*

Sumber: data diolah tahun 2025

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berada di atas 0,10, sedangkan nilai VIF tertinggi hanya 1,019, jauh di bawah batas maksimal 10. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel



independen dapat menjelaskan variabel dependen tanpa adanya korelasi yang terlalu tinggi antar sesama variabel bebas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.813	3.765		.216	.830
	Kepemimpinan	-.009	.052	-.025	-.172	.864
	Budaya Organisasi	.025	.039	.094	.642	.524

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah tahun 2025

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Nilai Durbin-Watson (DW)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.654	2.858	2.084

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah tahun 2025

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 29, seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.850	5.657		5.807	.000		
	Kepemimpinan	.250	.078	.272	3.208	.002	.982	1.019
	Budaya Organisasi	.513	.059	.735	8.666	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

f. Koefisien Korelasi

Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat, karena nilai R berada pada interval 0.80 – 1.00 menurut interpretasi standar korelasi Pearson. Hasil tersebut juga konsisten dengan output dari perhitungan menggunakan software SPSS, di



mana nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.817. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut.

g. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.654	2.858	2.084

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0.668, yang berarti sebesar 66.8% variasi dari variabel tidak bebas (Y) yaitu Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂). Jika dibandingkan dengan perhitungan menggunakan software SPSS, hasil R Square pada model regresi berganda juga menunjukkan angka 0.668, yang berarti model regresi tersebut cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 66.8% variasi kepuasan kerja karyawan pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 33.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

h. Uji t (Parsial)

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara individual.

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.850	5.657		5.807	.000		
	Kepemimpinan	.250	.078	.272	3.208	.002	.982	1.019
	Budaya Organisasi	.513	.059	.735	8.666	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

i. Uji F (Simultan)

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian menggunakan analisis uji F sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.715	2	386.358	47.305	.000 ^b
	Residual	383.865	47	8.167		



	Total	1156.580	49			
--	-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05, maka $0.000 < 0.05$. Karena nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi uji F ($0.05 > 0.000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasil uji signifikan secara statistik. Dengan demikian, terbukti bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Antaboga Pangan Nusantara Garut berada pada kategori baik, terutama pada aspek pengembangan diri dan lingkungan kerja, meskipun masih terdapat kelemahan pada sistem insentif. Kepemimpinan juga dinilai baik, khususnya dalam pengambilan keputusan dan pembinaan hubungan kerja, namun masih perlu peningkatan dalam hal pendelegasian wewenang. Sementara itu, budaya organisasi menunjukkan nilai positif dengan kekuatan utama pada inovasi, meskipun sistem penghargaan masih dianggap kurang konsisten oleh sebagian karyawan.

Analisis verifikatif memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang komunikatif, suportif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terutama melalui nilai kerja sama, disiplin, keterbukaan, serta dukungan terhadap inovasi.

Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga konsistensi penerapan kepemimpinan yang efektif dan memperkuat budaya organisasi agar kepuasan kerja semakin meningkat dan merata di seluruh aspek.

4. KESIMPULAN

- Kepemimpinan pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut dikategorikan tinggi. Hal ini terlihat dari rata-rata skor variabel X1 (kepemimpinan) yang menunjukkan angka kecenderungan sebesar 82,40%. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini seperti kemampuan atasan dalam memberi arahan yang jelas, bersikap adil, serta memberi motivasi telah dirasakan secara positif oleh para karyawan. Kepemimpinan yang efektif menjadi landasan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Budaya Organisasi pada PT Antaboga Pangan Nusantara Garut juga berada dalam kategori tinggi. Skor kecenderungan rata-rata variabel X2 (budaya organisasi) sebesar 80,27% menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan ini diwarnai oleh nilai-nilai seperti kerja sama tim, komitmen terhadap tujuan bersama, serta penghargaan terhadap keterbukaan dan kejujuran. Nilai-nilai tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisas. Kepuasan Kerja Karyawan di PT Antaboga Pangan Nusantara Garut termasuk dalam kategori



- tinggi, dengan skor rata-rata variabel Y sebesar 84,75%. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan aspek pekerjaan mereka, baik dari sisi hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja, kompensasi, maupun pengembangan karier. Kepuasan kerja yang tinggi ini menjadi indikator penting bahwa lingkungan kerja di perusahaan dikelola secara profesional dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) terhadap variabel kepemimpinan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,208 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif, bijaksana, dan menghargai kontribusi bawahan terbukti mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.
 - d. Hasil uji parsial terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,666 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika nilai-nilai organisasi diterapkan secara konsisten dan dirasakan oleh seluruh karyawan, tercipta suasana kerja yang sehat dan menyenangkan sehingga mendorong kepuasan kerja meningkat.
 - e. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $47,305 > F_{tabel}$ sebesar 3,195 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan sosok pemimpin yang kompeten, namun juga mengharapkan lingkungan kerja yang memiliki nilai-nilai organisasi yang mendukung pertumbuhan dan kenyamanan kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhowas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124.
- Alexandri, M. B., & Basudani, W. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada produktivitas karyawan (Studi Kasus pada PT. Panairsan Pratama). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 43-67.
- Poppy Nurmawati M., Suryawati, E., Firzal, Y., Maulida, Y., & Ramiyanti, S. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, 12, 1–16.
- Prasetya, R. B., & Mustika, I. (2022). Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 75–84.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th Ed.).
- Saputra, D., & Achmad, A. Z. (2022). Model Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Anugrah Makmur Indonesia Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 160–165.
- Sari, D. R., Jonathan, L. C. A. R., & Latif, I. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik.



- Sari, F. K., & Wahjono, S. I. (2022). Budaya Organisasi (Core Values) dan Struktur Organisasi pada Perusahaan BUMN [Preprint]. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Sari, N. A., & Hartanto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 155–163.
- Sarwono, J. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV. Eureka).
- Solihin, I. (2022). Pengantar Manajemen. Erlangga.
- Sudaryono. (2021). Budaya Dan Perilaku Organisasi. Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & Permatasari, R. I. (2024). Tinjauan penelitian gaya kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah M-PROGRESS*, 14(1).
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sah, M. A. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN AFERSALES PT. NASMOCO KALIGAWA SEMARANG (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Utami, P. D., & Maulana, R. (2023). Kepemimpinan Partisipatif dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 24–33.