



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *SERVANT LEADERSHIP*,
BUDAYA PERUSAHAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(PT Karya Giri Palma)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

ANIS JAUHAROTUL FARIDA

NPM. 216.01.08.1327



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *SERVANT LEADERSHIP*,
BUDAYA PERUSAHAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(PT. Karya Giri Palma)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Anis Jauharotul Farida

NPM. 216.010.81.327



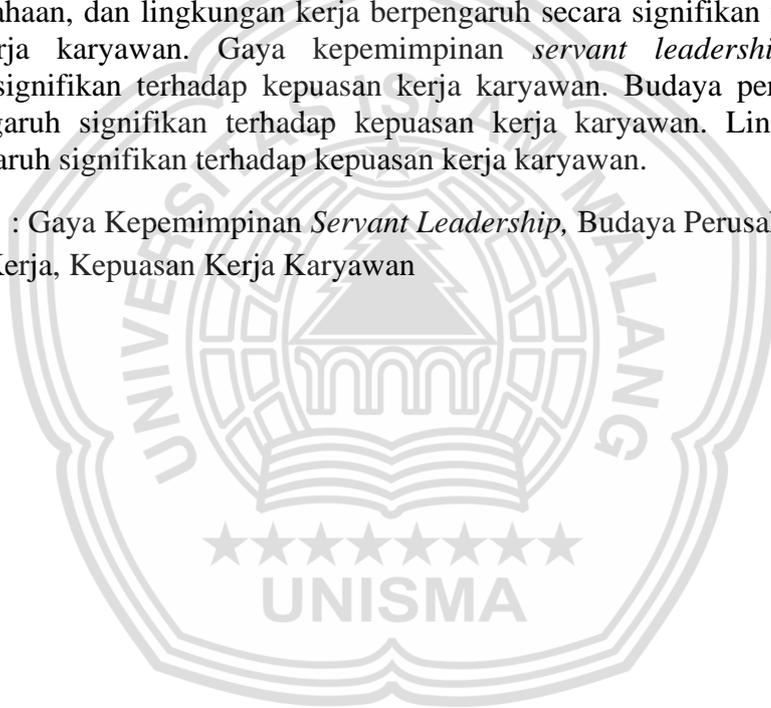
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan. Karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga akan semakin baik, serta hal tersebut akan memicu peningkatan penjualan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Giri Palma. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 karyawan dari populasi sebesar 126 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan yaitu karyawan yang tidak melakukan pekerjaan diluar kantor PT Karya Giri Palma. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

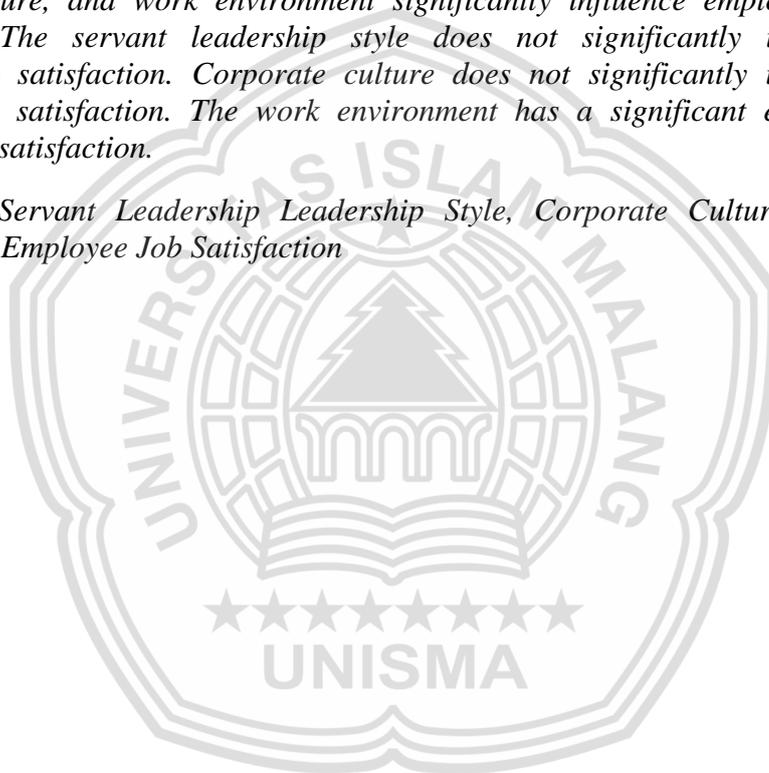
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan



ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of the important things for a company. Because if employees feel satisfied with their work, then the services provided to customers will also get better, and it will trigger an increase in sales. This research aims to determine the influence of leadership style servant leadership, company culture, and work environment on PT Karya employee job satisfaction Giri Palma. This study uses a sample of 56 employees from a population of 126 employees. The sampling technique used in this study is using purposive sampling technique using the Slovin formula. The sample used is employees who do not work outside the office of PT Karya Giri Palma. Based on the results of research that has been done, it is obtained that the variables of servant leadership style, company culture, and work environment significantly influence employee job satisfaction. The servant leadership style does not significantly influence employee job satisfaction. Corporate culture does not significantly influence employee job satisfaction. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : *Servant Leadership Leadership Style, Corporate Culture, Work Environment, Employee Job Satisfaction*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya baik pimpinan maupun karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siba, dkk., 2016).

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya yang dianggap suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan para karyawan dalam berbagai hal. Perusahaan akan mengalami kesulitan apabila tidak ada keterlibatan karyawan di dalamnya. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan serta memperlakukan karyawannya sebaik mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ellisyah, 2017)

Salah satu sasaran manajemen perusahaan adalah menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan cenderung akan meningkatkan produktivitas dari karyawan yang juga akan berdampak pada peningkatan pencapaian tujuan perusahaan (Denny, 2018).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap sebuah pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Hal tersebut akan mendatangkan kelayakan karyawan terhadap perusahaan serta peningkatan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan (Tamali & Munasip, 2019). Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditujukan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin di suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya. Pemimpin yang peduli terhadap bawahannya akan sangat dihargai oleh bawahannya. Sendjaya (2015) mengatakan bahwa salah satu alternatif gaya kepemimpinan dalam bisnis adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Dimana pemimpin akan mengutamakan pendapat orang banyak dibanding kepentingannya sendiri. Pemimpin yang memberikan perhatian serta kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat menciptakan budaya di suatu perusahaan.

Budaya perusahaan merupakan hal inti dalam sebuah perusahaan, karena budaya perusahaan akan selalu berhubungan dengan kehidupan di perusahaan. Robbins and Judge (2008:512) mengungkapkan bahwa budaya perusahaan merupakan suatu sistem makna bersama yang dimuat oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Jadi budaya organisasi dimengerti sebagai suatu sistem nilai yang dikembangkan oleh organisasi dan pola organisasi dan pola kebiasaan dan pola falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuannya. Budaya baik yang terbentuk di perusahaan akan sangat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menunjukkan hasil bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya perusahaan juga akan mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman disuatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada bagaimana karyawan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang

diberikan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat stres serta kejenuhan karyawan yang akan meningkatkan prestasi serta kepuasan kerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dengan lingkungannya dan semakin loyal terhadap perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk. (2014) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Belum banyak penelitian yang membahas secara spesifik mengenai gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prahasti (2018) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan. Karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga akan semakin baik, serta hal tersebut akan memicu peningkatan penjualan. Kepuasan kerja karyawan di PT Karya Giri Palma dipicu oleh berbagai hal. Diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perusahaan, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja yang ada di PT Karya Giri Palma. Hal-hal tersebut akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari masing-masing karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Pada PT Karya Giri Palma”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

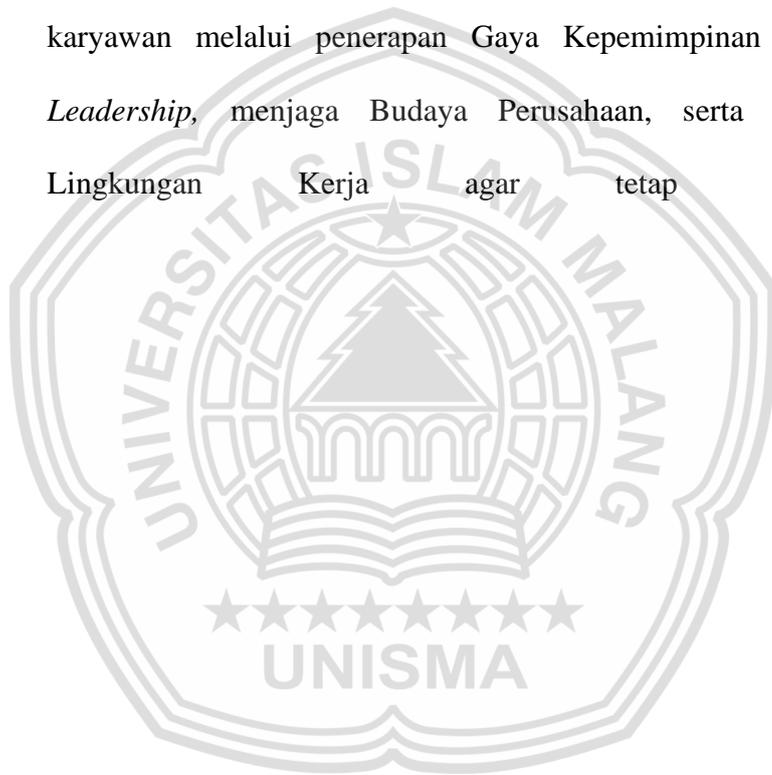
1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca
Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi para pembaca. Serta penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya dibidang manajemen

sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja, gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT Karya Giri Palma agar tetap menjaga kepuasan kerja karyawan melalui penerapan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, menjaga Budaya Perusahaan, serta menjaga Lingkungan Kerja agar tetap nyaman.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan
 - a. Variabel Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji), dan *promotion* (promosi). Pada penelitian ini direfleksikan oleh karyawan PT Karya Giri Palma pada indikator *promotion* (promosi).
 - b. Variabel Gaya kepemimpinan *servant leadership* dibentuk oleh indikator kasih sayang, pemberdayaan, dan kepercayaan. Indikator yang direfleksikan oleh karyawan PT Karya Giri Palma yaitu indikator kasih sayang.
 - c. Variabel budaya perusahaan dibentuk oleh indikator focus pada manusia, toleransi konflik, dan hasil akhir. Indikator yang direfleksikan oleh karyawan PT Karya Giri Palma yaitu indikator hasil akhir.
 - d. Variabel lingkungan kerja dibentuk oleh indikator ruang gerak, keamanan, dan hubungan karyawan. Indikator yang direfleksikan oleh karyawan PT Karya Giri Palma yaitu indikator hubungan karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama yang mendapatkan hasil gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Giri Palma.
3. Pengujian hasil hipotesis kedua menunjukkan hasil pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Variabel budaya perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja.
2. Responden pada penelitian ini diambil dari karyawan PT Karya Giri Palma, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan di PT Karya Giri Palma.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan sebaiknya :

- a. Pada variabel kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuannya
- b. Pada variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* atasan diharapkan agar lebih mempercayai hasil kerja karyawan.
- c. Pada variabel budaya perusahaan diharapkan penyelesaian konflik yang terjadi di perusahaan ada baiknya jika diselesaikan dengan musyawarah untuk mendapatkan solusi.
- d. Pada variabel lingkungan kerja sebaiknya kenyamanan ruang kerja juga perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- b. Disarankan juga untuk menambah jumlah responden dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah*, 12(2), 7–15.
- Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2336>
- Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework*. USA: 7Jossey-Bass.
- Damara, V. (2015). pengaruh kepemimpinan pelayan dan kepribadian karyawan terhadap kepuasan kerja (studi pada CV. Alam Sejati). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3, 277–283.
- Dennis, R., & Bocarnea, M. (2011). Development of the Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership And Organizational Development Journal*. <https://doi.org/10.4018/9781591407928.ch046>
- Eva, N., & Sendjaya, S. (2013). Servant Leadership And Job Satisfaction: Moderating Roles Of Decisio Making Process And Structure. *Paper Presented At The 2013 Academy Of Management Meeting, Lake Buena Vista, FL*.
- Fanny, S. A. (2018). Analisa Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Bumi Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, XI(no.4)*, 427–440.
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPF Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Greenleaf, R. K. (2019). *The Servant as Leader*. England: The Greenleaf Center for Servant Leadership. <https://doi.org/10.2307/j.ctvp85tk.36>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja,

Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11.
<https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>

Herzberg, F. (2009). Frederick Herzberg The hygiene Motivation theory. *Chartered Management Institute*.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.

Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* In Jakarta: Erlangga. Kakabadse.

Kurniawan, D. (2018). Pengaruh efisiensi sistem penghargaan dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus : Bank Muamalat Cabang Lampung). *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, Vol. 12 (2018) No. 2.

Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V. A. Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.

Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). PENGARUH KEPIMIMPINAN PELAYAN (SERVANT LEADERSHIP) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-TSO AUTO 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(1), 139–146.

Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>

Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bismah Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global 35 Vol. 3 No. 1 Edisi Februari 2018*.

Nitisemito, & A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. In Bogor: Ghalia Indonesia.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory & practice*. SAGE:Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC.
<https://doi.org/10.1006/mgme.2001.3260>

- Paramita, A. D., & Perdhana, M. S. (n.d.). (2016) *Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas PSDA dan ESDM Kota Semarang)*.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang)*. 66, 811–820.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid II*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1080/09595230802089917>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sendjaya, S. (2015). *Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership: Learning to Serve, Serving to Lead, Leading to Transform*. Switzerland: Springer.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). the Impact of Physical Safety and Working Environment to Employee Performance (Empirical Study of PT Krakatau Posco at Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 2(1), 1–19. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Setiawan, W. S. (2019). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR , MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PT . COBRA DENTAL GROUP *Willie Surya Setiawan*. 7(2), 1–6.
- Siba, E. Asmony, T. Alamsyah. (2016). Penaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Katholik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Spears, L. C. (2004). *Practicing Servant-Leadership: Succeeding Through Trust, Bravery, And Forgiveness*. New York: John Wiley.
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. In Bandung: Alfabeta.

<https://doi.org/10.1016/j.drudis.2010.11.005>

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Tamali, H., Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. No. 1, Maret 2019, 55-68.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Wheelen, T. L., & David Hunger, J. (2012). Strategic Management and Business Policy Toward Global Sustainability Thirteenth Edition. *Strategic Management and Business Policy Toward Global Sustainability*.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk . Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.

