



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 280-292

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

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

Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Budaya Organisasi Pada Karyawan Generasi Z  
Di Wilayah Jababeka

Della Amelia Putri<sup>1✉</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>

(1) Manajemen Universitas Pelita Bangsa

(2) Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: [dellaameliaputri@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:dellaameliaputri@mhs.pelitabangsa.ac.id)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi dalam perusahaan. Terciptanya kepuasan kerja pada karyawan dilihat dari bagaimana sikap pemimpin mereka dan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja yang dimediasi Budaya Organisasi pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Lemeshow*, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SMART PLS versi 3.0. berdasarkan hasil penelitian ini bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Budaya Organisasi, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan Budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Servant Leadership*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi

## Abstract

Employee job satisfaction is one of the important aspects for the sustainability of an organization in the company. The creation of job satisfaction in employees is seen from how the attitude of their leaders and the level of commitment these employees have. The purpose of this study was to determine the effect of Servant Leadership and Organizational Commitment on job satisfaction mediated by Organizational Culture in generation Z employees in the Jababeka area. The type of research used in this study is quantitative research. The sampling technique used the Lemeshow formula, and the sampling in this study was carried out through distributing questionnaires with a sample size of 96 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SMART PLS version 3.0. Based on the results of this study that Servant Leadership has a positive effect on job satisfaction, organizational commitment has no effect on job satisfaction, Servant Leadership has an effect on Organizational Culture, Organizational Culture has no effect on Job Satisfaction, Servant Leadership has no effect on job satisfaction with organizational culture as a mediating variable.

Keywords : *Servant leadership, job satisfaction, organizational commitment, organizational culture*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting untuk mewujudkan tujuan organisasi di suatu perusahaan. Untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, kita harus memperhatikan kepuasan karyawan, Menurut (Hasibuan, 2012) dalam (Farida et al., 2020) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditujukan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sumber daya manusia yang baik tidak hanya cukup pada saat proses perekrutan saja, tetapi juga dari bagaimana sikap seorang pemimpin dalam suatu perusahaan tersebut (Mikel et al., 2021). Salah satu hasil dari pemimpin dalam mempengaruhi para anggota dalam sebuah organisasi yaitu komitmen organisasi para pengikutnya. Komitneb organisasi menunjukkan kemauan karyawan untuk tetap bekerja dan memberi kontribusi dalam perusahaan (Suparta & Ardana, 2019), apabila karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mereka akan mengerjakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya (Prasetiyo et al., 2020), namun, berdasarkan hasil penelitian kecil pada karyawan generasi z di daerah Jababeka mempunyai komitmen kepada perusahaan tergolong masih rendah. kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya budaya organisasi. (Robbins, 2006) dalam (Marlinah & Azwina, 2020) mengatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip tradisi, dan

cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *Servant Leadership* dan kepuasan kerja. (Siagian, 2019) menyatakan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (Farida et al., 2020) menunjukkan bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menarik menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi dengan berdasarkan penelitian yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi (Setiyatna et al., 2022), dan penelitian yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Suparta & Ardana, 2019). (Setiawan, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat cukup kuat dan berpengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan, berdasarkan latar belakang di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *Servant Leadership* dan komitmen organisasi. Akibatnya peneliti akan menyelidiki "Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Budaya Organisasi pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka'.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Sumber data dari data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode analisa data menggunakan program SmartPLS 3.0. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

1. Analisis Outer Model
2. Analisis Inner Model
3. Model Evaluasi Hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Analisis Penelitian

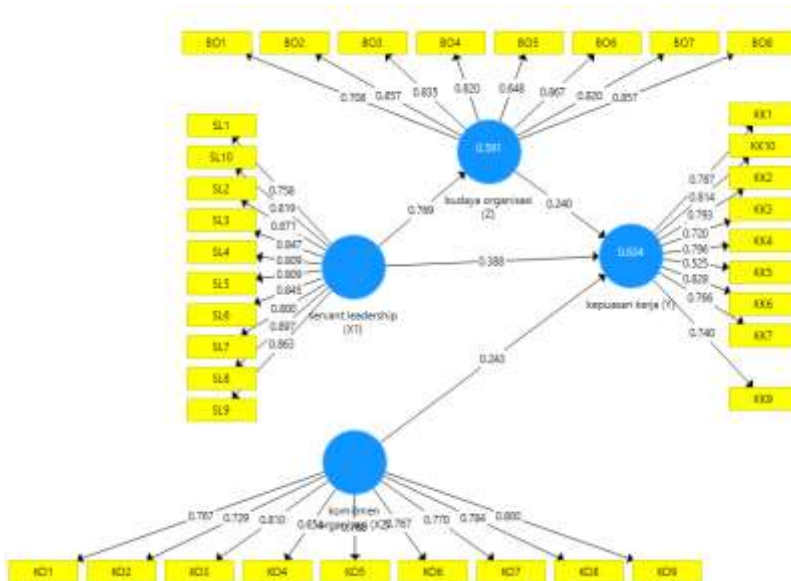
Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0.

### Merancang Path Outer Model

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Rancangan *Path Outer Model* pada penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 1 *Path Outer Model*

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2022)



### Uji Validitas

#### a. *Convergent Validity*

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading diatas 0.7. namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Laksono, B. F. W., & Wardoyo, 2019). Apabila nilai outer loading <0,5, maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
<i>Servant Leadership</i>	SL1	0,758	Valid
	SL10	0,819	Valid
	SL2	0,871	Valid

	SL3	0,847	Valid
	SL4	0,809	Valid
	SL5	0,809	Valid
	SL6	0,845	Valid
	SL7	0,800	Valid
	SL8	0,897	Valid
	SL9	0,863	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,767	Valid
	KO2	0,729	Valid
	KO3	0,810	Valid
	KO4	0,654	Valid
	KO5	0,768	Valid
	KO6	0,767	Valid
	KO7	0,770	Valid
	KO8	0,784	Valid
	KO9	0,800	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,708	Valid
	BO2	0,857	Valid
	BO3	0,835	Valid
	BO4	0,820	Valid
	BO5	0,648	Valid
	BO6	0,867	Valid
	BO7	0,820	Valid
	BO8	0,857	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,787	Valid
	KK10	0,814	Valid
	KK2	0,793	Valid
	KK3	0,720	Valid
	KK4	0,796	Valid
	KK5	0,525	Valid
	KK6	0,828	Valid
	KK7	0,766	Valid

	KK9	0,740	Valid
--	-----	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS 3.0, Data Primer yang diolah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai *outer loading* >0.5 seperti terlihat pada data tabel 1 di atas sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya.

*b. Discriminat Validity*

Nilai *Discriminat Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai AVE >0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai AVE <0,5 (Laksono, B. F. W., & Wardoyo, 2019).

Tabel 4.3

*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Servant Leadrship</i>	0,693
Komitmen Organisasi	0,581
Budaya Organisasi	0,648
Kepuasan Kerja	0,573

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai >0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 (Laksono, B. F. W., & Wardoyo, 2019)

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,958	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,926	Reliabel
Budaya Organisasi	0,936	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,923	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk >0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,951	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,910	Reliabel
Budaya Organisasi	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,905	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk >0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

#### Analisa *Inner Model*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian *model structural* atau *inner model*. Analisa *inner model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini:

Tabel 5 *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Budaya Organisasi	0,591	0,586

Kepuasan Kerja	0,634	0,622
----------------	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,634, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *servant leadership* (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,634, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dengan variabel budaya organisasi sebagai variabel mediasi antara *servant leadership* terhadap kepuasan kerja dengan presentase yaitu sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya yaitu 36,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%,  $t=1,96$ . Apabila nilai t statistik lebih besar ( $>1,96$ ), maka hipotesis tersebut signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 *Path Coefficient*

Variabel	Orginal Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Servant Leadership</i> (X1)-> Kepuasan Kerja (Y)	0,388	0,404	0,162	2,402	0,017
Komitmen Organisasi (X2)-> Kepuasan Kerja (Y)	0,243	0,251	0,136	1,789	0,074

<i>Servant Leadership</i> (X1)-> Budaya Organisasi (Z)	0,769	0,771	0,067	11,438	0,000
Budaya Organisasi (Z)-> Kepuasan Kerja (Y)	0,240	0,218	0,191	1,255	0,210

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

#### Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *servant leadership* (X1)-> Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 2,402 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

#### Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi (X2)-> Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 1,789 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.

#### Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Servant Leadership* (X1)-> Budaya Organisasi (Z) memiliki nilai 11,438 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

#### Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Organisasi (Z)-> Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 1,255 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho4 diterima dan Ha4 ditolak.

Untuk menguji hipotesa antara variabel *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Budaya Organisasi ,maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

#### *Special Indirect Effects*

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Servant Leadership</i> -> Budaya Organisasi ->Kepuasan Kerja	0,184	0,171	0,151	1,219	0,224

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

#### Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Servant Leadership* -> Budaya Organisasi ->Kepuasan Kerja memiliki nilai 1,219 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho6 diterima dan Ha6 ditolak.

#### Implikasi Hasil Penelitian Untuk Teoritis

Berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hasil berdasarkan pengujian *Path Coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *servant leadership* yaitu sebesar 2,402 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik >1,96 (2,402 > 1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa Ho ditolak Ha diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya penerapan *servant leadership* akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2019) yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana pemimpin yang melayani penuh empati dengan para karyawannya akan menumbuhkan perasaan dihargai pada karyawan.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang

menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 1,789 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik  $<1,96$  ( $1,789 < 1,96$ ) maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diartikan bahwa tingkat komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan generasi Z di wilayah Jababeka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka.

3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (Z) pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Servant Leadership* yaitu sebesar 11,438 dan dinyatakan berpengaruh karena nilai t-statistik  $>1,96$  ( $11,438 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dapat diartikan bahwa semakin tinggi penerapan *servant leadership* pada suatu perusahaan akan meningkatkan budaya organisasi yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fenny Ayu Monia (2022) Terbit di *Journal On Teacher Education*.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (Z) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 1,255 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik  $<1,96$  ( $1,255 < 1,96$ ), maka hasil uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diartikan bahwa penerapan budaya organisasi yang tinggi pada suatu perusahaan tidak meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* (X1) sebelum dimediasi oleh Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 2,402. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh Budaya Organisasi yaitu sebesar 1,219 ( $1,219 < 1,96$ ), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang berarti variabel Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi tidak mempengaruhi dan tidak memediasi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Servant Leadership berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hal ini dikarenakan pemimpin yang melayani penuh empati dengan para karyawannya akan menumbuhkan perasaan dihargai pada karyawan. Hal tersebut yang mendorong kepuasan kerja karyawan melalui pelayanan yang diberikan oleh atasan mereka. Terciptanya kepuasan kerja tentu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Tingkat komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan tidak menciptakan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka.
3. Servant Leadership berpengaruh terhadap Budaya organisasi pada karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hal ini dikarenakan penerapan Servant leadership yang baik dalam suatu perusahaan akan meningkatkan budaya organisasi yang baik pula, dimana budaya organisasi yang baik diciptakan oleh pemimpin yang dengan tulus memimpin suatu perusahaan.
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Dimana Budaya Organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka.
5. Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi tidak memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka. Hal ini dikarenakan *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi Z di wilayah Jababeka dan dengan adanya Budaya Organisasi, nilai signifikansi berkurang dan menghasilkan tidak adanya pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2012, 174–191. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7944>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan

Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.

- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 89. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6298>
- Mikel, M., Putra, A. N. J., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 3(1), 28–38.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Robbins, S. (2006). *PERILAKU ORGANISASI*.
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102. <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/887>
- Setiyatna, H., Julijanto, M., Surahman, S., Studi, P., Islam, P., Usia, A., & Syariah, H. E. (2022). *JOTE Volume 3 Nomor 2 Tahun 2022 Halaman 200-212 JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education*. 3(2016), 200–212.
- Siagian, S. P. (2019). *Pengaruh Servant Leadership Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Xyz*. [http://eprints.uny.ac.id/66192/%0Ahttp://files/364/Siagian - 2019 - PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN TEAMWORK TERHADAP .pdf%0Ahttp://files/365/66192.html](http://eprints.uny.ac.id/66192/%0Ahttp://files/364/Siagian%20-%20PENGARUH%20SERVANT%20LEADERSHIP%20DAN%20TEAMWORK%20TERHADAP%20KARYAWAN%20PT.%20XYZ.pdf%0Ahttp://files/365/66192.html)
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>