

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PERILAKU ORGANISASI, DAN STRATEGI PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI BBKFP

Silvi Yuniar¹, Dede Sulaeman², Nila Khairiyah³, Pitri Nur Aeni⁴

^{1,2}Dosen Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: dosen03376@unpam.ac.id¹, dosen03213@unpam.ac.id²

DOI: <https://doi.org/10.58217/joceip.v20i1.169>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Balai Besar Kalibrasi Fasilitas Penerbangan (BBKFP). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 100 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,802 (untuk kinerja) dan 0,808 (untuk kepuasan kerja), dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan strategi perusahaan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan efektivitas organisasi di sektor kalibrasi penerbangan.

Kata Kunci: kepemimpinan; perilaku organisasi; strategi perusahaan; kepuasan kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada sektor pelayanan publik, khususnya bidang penerbangan, kinerja karyawan sangat berkaitan dengan aspek keselamatan, akurasi, dan kualitas layanan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui kepemimpinan yang tepat, perilaku organisasi yang kondusif, serta strategi perusahaan yang terarah.

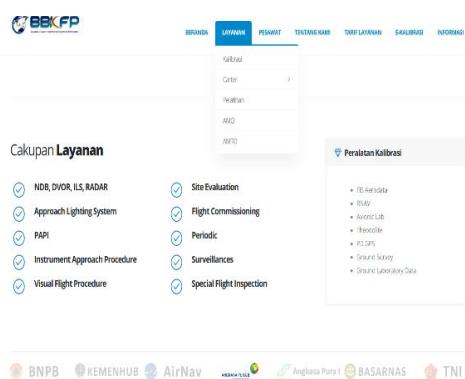
Kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan akan mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, perilaku organisasi yang positif, seperti komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang baik, turut menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung produktivitas. Strategi perusahaan yang jelas dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi juga memberikan kepastian arah kerja, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara optimal.

Tabel 1 Tingkat Kesesuaian Pelayanan

No	Standar Pelayanan	Tingkat Pelayanan
1	Kompetensi Terhadap Pelayanan	98%
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur Pelayanan	89%
3	Tarif Layanan	81%
4	Ketepatan Waktu Pelayanan	64%
5	Kelengkapan dokumen pada proses	100%
6	Kemampuan, kehandalan dan ketepatan peralatan Kalibrasi	94%
7	Kompetensi Flight Inspector	97%
8	Meeting koordinasi Pelayanan	84%
9	Jaminan keamanan dan keselamatan Hasil Pelayanan	88%
10	Layanan Pengaduan	66%
11	Pengawasan Internal	96%
12	Keseimbangan Demand-Supply	69%

Berdasarkan table di atas diketahui terdapat standar pelayanan dibawah 70%, hal ini menjadi bahan pertimbangan akan status kinerja karyawan pada Balai Besar Kalibrasi Fasilitas Penerbangan (BBKFP) sebagai unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Udara memiliki tanggung jawab strategis dalam menjamin keselamatan penerbangan melalui kegiatan kalibrasi dan pengujian fasilitas navigasi udara. Tingginya tuntutan kinerja di lingkungan ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan



terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BBKFP.

Gambar 1 Layanan BBKFP

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta dampaknya terhadap efektivitas kerja. Perilaku organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Strategi Perusahaan

Strategi perusahaan merupakan serangkaian keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Strategi yang jelas dan terimplementasi dengan baik akan meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. H2: Perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. H3: Strategi perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. H4: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H5: Perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H6: Strategi perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H7: Kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, masih terdapat ketidakkonsistenan hasil terkait variabel yang paling dominan dalam organisasi publik teknis seperti BBKFP (*research gap*). Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggabungan variabel strategi perusahaan dalam model perilaku organisasi di lingkungan otoritas penerbangan yang menuntut akurasi tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini diharapkan menjadi landasan kebijakan bagi manajemen BBKFP dalam mengoptimalkan SDM.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BBKFP yang berjumlah 100 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 29 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Dimana analisis data dilakukan melalui dua model regresi linear berganda secara terpisah untuk menghindari bias interpretasi:

1. **Model A:** Menguji pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Kepuasan Kerja (Y₁).
2. **Model B:** Menguji pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).

Uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation (CITC) dengan batasan $r_{hitung} > 0,196$ ($n=100$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja melalui pemberian arahan dan motivasi yang jelas. Perilaku organisasi yang kondusif mendorong terciptanya kerja sama tim dan komunikasi yang efektif. Strategi perusahaan yang terarah memberikan kepastian bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa faktor organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi pelayanan publik dengan tuntutan keselamatan tinggi.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X₁)

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,590	0,196	Valid
2	0,612	0,196	Valid
3	0,566	0,196	Valid
4	0,709	0,196	Valid
5	0,733	0,196	Valid
6	0,679	0,196	Valid
7	0,785	0,196	Valid
8	0,790	0,196	Valid
9	0,698	0,196	Valid
10	0,739	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dilihat bahwa untuk seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,196.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Organisasi (X₂)

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,734	0,196	Valid
2	0,728	0,196	Valid
3	0,738	0,196	Valid
4	0,763	0,196	Valid
5	0,813	0,196	Valid
6	0,769	0,196	Valid
7	0,832	0,196	Valid
8	0,841	0,196	Valid
9	0,769	0,196	Valid
10	0,747	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dilihat bahwa untuk seluruh pertanyaan variabel perilaku organisasi memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,196.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Strategi Perusahaan (X₃)

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,775	0,196	Valid
2	0,836	0,196	Valid
3	0,822	0,196	Valid
4	0,817	0,196	Valid
5	0,853	0,196	Valid
6	0,790	0,196	Valid
7	0,788	0,196	Valid
8	0,793	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat bahwa untuk seluruh pertanyaan variabel struktur perusahaan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,196.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,687	0,196	Valid
2	0,691	0,196	Valid
3	0,733	0,196	Valid
4	0,753	0,196	Valid
5	0,762	0,196	Valid
6	0,838	0,196	Valid
7	0,869	0,196	Valid
8	0,818	0,196	Valid
9	0,698	0,196	Valid
10	0,708	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dilihat bahwa untuk seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,196.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,800	0,196	Valid
2	0,812	0,196	Valid
3	0,743	0,196	Valid
4	0,805	0,196	Valid
5	0,635	0,196	Valid
6	0,703	0,196	Valid
7	0,802	0,196	Valid
8	0,689	0,196	Valid
9	0,815	0,196	Valid
10	0,749	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 6, maka dapat dilihat bahwa untuk seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,196.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,878. Dengan demikian nilai tersebut masih diatas 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) tersebut reliabel, dimana artinya item - item pertanyaan Kepemimpinan (X_1) terpercaya sebagai

alat pengumpulan data dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Organiasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Perilaku Organisasi (X_2) adalah sebesar 0,925. Dengan demikian nilai tersebut masih diatas 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Organisasi (X_2) tersebut reliabel, dimana artinya item - item pertanyaan Perilaku Organisasi (X_2) terpercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Strategi Perusahaan (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Strategi Perusahaan (X_3) adalah sebesar 0,923. Dengan demikian nilai tersebut masih diatas 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Strategi Perusahaan (X_3) tersebut reliabel, dimana artinya item - item pertanyaan Strategi Perusahaan (X_3) terpercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah sebesar 0,914. Dengan demikian nilai tersebut masih diatas 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Kepuasan Kerja (Y_1) tersebut reliabel, dimana artinya item - item pertanyaan Kepuasan Kerja (Y_1) terpercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 11 Hasil Uji Reliability Kinerja Karyawan (Y_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.914 10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah sebesar 0,914. Dengan demikian nilai tersebut masih diatas 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y_2) tersebut reliabel, dimana artinya item - item pertanyaan Kepuasan Kerja (Y_2) terpercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen memiliki nilai **Tolerance > 0,10** dan **Variance Inflation Factor (VIF) < 10**. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode

scatterplot, tidak ditemukan pola tertentu pada penyebaran titik residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan memiliki koefisien regresi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengaruh Parsial)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji t Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Model	Coefficients*			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	15.941	4.151	3.841	<.001
	Kepemimpinan	.599	.096	.532	6.221 <.001

a. Dependent Variable: *kepuasankerja*

2. Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang baik mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Tabel 13 Hasil Uji t Perilaku Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Model	Coefficients*			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	8.068	3.099	2.604	.011
	Perilakuorganisasi	.772	.071	.740	10.895 <.001

a. Dependent Variable: *kepuasankerja*

3. Strategi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kejelasan arah dan kebijakan organisasi memberikan rasa aman dan kepastian bagi karyawan.

Tabel 14 Hasil Uji t Strattegi Perusahaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.581	2.087	1.716	.89
	Strategiperusahaan	1.129	.062	.880	18.349 <.001

a. Dependent Variable: *kepuasankerja*

4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15 Hasil Uji t Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.409	3.879	4.230	<.001
	Kepemimpinan	.584	.090	.548	6.489 <.001

a. Dependent Variable: *kinerjakaryawan*

Sumber: Data diolah SPSS versi 29.0

5. Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16 Hasil Ujin t Perilaku Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	3.075	3.590	<.001
	Perilakuorganisasi	.699	.070	.709	9.946 <.001

a. Dependent Variable: *kinerjakaryawan*

Sumber: Data diolah SPSS versi 29.0

6. Strategi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17 Hasil Uji t Struktur Perusahaan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.532	2.469	3.456	<.001
	Strategiperusahaan	.977	.073	.805	13.421 <.001

a. Dependent Variable: *kinerjakaryawan*

Sumber: Data diolah SPSS versi 29.0

Uji F (Pengaruh Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, perilaku organisasi, dan

strategi perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BBKFP.

Tabel 18 Hasil Uji F Kepemimpinan (X_1), Perilaku Organisasi (X_2) Strategi Perusahaan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Model	ANOVA*				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	1920.026	3	640.009	116.523	<.001 ^b
	527.284	96	5.493		
	2447.310	99			

a. Dependent Variable: *YX1*

b. Predictors: (Constant), *T.X3*, *T.X1*, *T.X2*

Tabel 19 Hasil Uji F Kepemimpinan (X_1), Perilaku Organisasi (X_2) Strategi Perusahaan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Model	ANOVA*				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	1440.159	3	480.053	61.398	<.001 ^b
	750.591	96	7.819		
	2190.750	99			

a. Dependent Variable: *Y2*

b. Predictors: (Constant), *X3*, *X1*, *X2*

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel koefisien regresi, variabel Strategi Perusahaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar **11,833** dengan signifikansi **0,000**, yang menjadikannya variabel paling dominan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa di BBKFP, kejelasan visi dan misi organisasi membantu karyawan memahami standar operasional prosedur (SOP) kalibrasi yang sangat ketat. Pembahasan ini sejalan dengan teori Robbins (2015) namun memberikan konteks khusus pada industri penerangan di mana kesalahan kecil dapat berdampak fatal, sehingga strategi yang terarah meningkatkan rasa aman dan kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa proporsi variasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan dalam persentase yang cukup besar. Sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa seluruh variabel independen (Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, Strategi Perusahaan) secara signifikan menunjang kepuasan dan kinerja karyawan BBKFP.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan terhadap karyawan. Perilaku organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kerja sama tim yang efektif. Selain itu, strategi perusahaan yang jelas dan terarah memberikan kepastian bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan, perilaku organisasi, dan strategi perusahaan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang menuntut tingkat akurasi dan keselamatan kerja yang tinggi. Dan Implikasi Manajerial: Manajemen BBKFP disarankan fokus pada perbaikan strategi organisasi yang lebih adaptif dan transparan untuk menjaga motivasi karyawan di lapangan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, perilaku

organisasi, dan strategi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BBKFP, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penguatan kualitas kepemimpinan, pembentukan perilaku organisasi yang positif, dan implementasi strategi perusahaan yang efektif perlu menjadi prioritas manajemen.

Manajemen BBKFP disarankan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan berkelanjutan, memperkuat budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan keselamatan kerja, serta mengomunikasikan strategi perusahaan secara lebih efektif kepada seluruh karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dan menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Saran Penelitian Lanjut: Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel moderasi seperti 'Budaya Keselamatan' (*Safety Culture*) mengingat karakteristik khusus tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Amirullah. (2020). *Manajemen strategi: Teori, konsep, dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas pengunjung dalam menggunakan jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(1).
- Aria, & Atik. (2018). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas pelayanan melalui profesionalisme kerja. *Jurnal Dharma Agung*, 206.

- Avent, C. (2007). Happiness is job satisfaction. *Education + Training*, 17(4), 104–106. <https://doi.org/10.1108/eb016362>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational behavior* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The relationship between ability-based emotional intelligence and contextual performance and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Human Performance*, 27, 225–242.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Mohyin, A. (1999). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Jurnal Manajemen*, 22–40.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Alfabeta.
- Ni Kadek Suryani, & Foeh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra.
- Nurhasanah, N., Jufrizan, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Putri Dewi Mauliddina Sari, & Ratnawati, S. (2021). The effect of leadership style and non-physical work environment on employee performance. *International Journal of Accounting, Taxation, and Business*, 2(3).
- Robbins, S. P. (2007). Strategi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 20(1).
- Robbins, S. P. (2012). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pegawai. *Jurnal Pusaran Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-15). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YPKN.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health, and performance. *Stress and Health*, 19(4), 233–239. <https://doi.org/10.1002/sm.979>
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus.

- Sule, E. T. (2019). *Pengantar manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan pemotivasi dalam manajemen*. Rajawali Press.
- Wukir. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah*. Multi Presindo.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: The Turkish case. *Management Decision*, 53(10), 2268–2286.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi ke-5; B. Supriyanto, Penerj.). PT Indeks