

Analisis Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Tingkat Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Konsindo Abadi

Digma Lailil Al Kautsarrani^{1*}, Diah Ayu Sanggarwati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia
email: ¹⁾ ranidigma@gmail.com, ²⁾ dayusanggarwati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 28 - 04, 2024

Revised : 12 - 05, 2024

Accepted : 30 - 05, 2024

Keywords:

Autocratic Leadership Style;
Job Satisfaction;
Employee Performance.

ABSTRACT

Leadership style and job satisfaction levels play crucial roles in determining employee performance across various organizations. PT Mitra Konsindo Abadi, a growing company in the industrial sector, is also influenced by these factors. However, limited research has explored the relationship between autocratic leadership style, job satisfaction, and employee performance within this company. This study employed a qualitative approach, collecting data through surveys distributed to employees in various departments of PT Mitra Konsindo Abadi. The observed variables included autocratic leadership style, job satisfaction levels, and employee performance. The primary objective of this study was to analyze the impact of autocratic leadership style and job satisfaction levels on employee performance at PT Mitra Konsindo Abadi. Additionally, this study aimed to provide insights for company management to enhance leadership strategies and job satisfaction, thereby improving organizational performance. The results of the analysis indicate that an autocratic leadership style can increase employee job satisfaction, which in turn enhances employee performance. These findings underscore the significance of the leader's role in fostering a work environment that motivates job satisfaction and ultimately contributes to overall organizational performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Digma Lailil Al Kautsarrani
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Email: ranidigma@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan di berbagai jenis perusahaan. Kepemimpinan menurut (Sanggarwati et al., 2024), merupakan fenomena yang telah diperlukan sepanjang sejarah manusia dan selalu ada. Oleh karena itu, proses penelitian tentang kepemimpinan dan organisasi terus dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah lama menjadi pusat perhatian adalah gaya kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis cenderung percaya pada pendapat pribadi tanpa melibatkan anggotanya (Wirdah & Mirawati, 2023). Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh adanya kontrol yang kuat dan sentralistik yang dimiliki oleh pemimpin, di mana keputusan-keputusan dibuat secara mandiri tanpa banyak partisipasi atau masukan dari anggota tim. Dalam hal ini, pemimpin bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan menetapkan arah serta tujuan organisasi dengan sedikit ruang untuk diskusi atau keterlibatan bawahan.

Gaya kepemimpinan otokratis memiliki beberapa kelebihan yang sering kali diakui, terutama dalam situasi-situasi di mana keputusan harus diambil dengan cepat dan konsisten. Selain kecepatan dan konsistensi

dalam pengambilan keputusan serta efisiensi yang tinggi, gaya kepemimpinan otokratis juga sering dikaitkan dengan kemampuan untuk mempertahankan ketertiban dan disiplin di dalam organisasi. Pemimpin otokratis adalah seseorang yang memerintah dan menghendaki kepatuhan (Tabrani, 2018). Dengan kontrol yang kuat dari pemimpin, perusahaan cenderung memiliki struktur yang jelas dan teratur, serta dapat menghindari konflik internal yang dapat mengganggu produktivitas. Selain itu, dalam situasi-situasi krisis atau saat terjadi ketidakpastian yang tinggi, kepemimpinan otokratis dapat memberikan kejelasan dan arah yang diperlukan bagi anggota tim. Hal ini memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas yang mendesak tanpa terganggu oleh keraguan atau perdebatan yang berkepanjangan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini sering dianggap efektif dalam menghadapi tantangan-tantangan yang memerlukan respons yang cepat dan tegas. Namun, perlu diingat bahwa kelebihan tersebut juga dapat menjadi kelemahan jika pemimpin gagal memperhatikan aspirasi dan kebutuhan anggota tim. Pemimpin yang berhasil harus memiliki beberapa kriteria yang bergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, baik itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat, atau otoritas yang dimiliki yang akan sangat mempengaruhi teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan (Mahendra & Marjaya, 2021). Kesempatan untuk berinovasi dan berkembang juga dapat terbatas dalam lingkungan yang sangat terstruktur ini, yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin otokratis untuk tetap sensitif terhadap dinamika internal dan eksternal organisasi serta memberikan ruang bagi partisipasi dan kontribusi dari seluruh anggota tim.

Namun, kekurangan gaya kepemimpinan otokratis juga patut diperhatikan. Salah satu kekurangannya adalah kurangnya partisipasi dan keterlibatan dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan otokratis dapat menciptakan perselisihan dan sering terjadi mutasi pegawai karena merasa tidak nyaman dalam situasi tersebut (Purba & Subroto, 2023). Hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan komitmen dari karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Selain itu, kurangnya rasa memiliki dan kurangnya kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan juga dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah di antara karyawan. Dalam jangka panjang, kurangnya keterlibatan karyawan dapat memengaruhi budaya organisasi, menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru kurang muncul dan di mana karyawan tidak merasa dihargai atau didengar. Akibatnya, potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mungkin tidak sepenuhnya dimanfaatkan, menghambat kemajuan dan inovasi yang dapat membedakan perusahaan dari pesaingnya.

Dalam penelitian (Sanggarwati et al., 2021) menurut Sutarto Wiyono dalam buku psikologi industry dan organisasi, (2010:97), kepuasan didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang berasal dari cara seseorang melihat menyelesaikan tugas atau memenuhi persyaratan untuk mencapai nilai-nilai kerja yang paling penting bagi mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat efek positif yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Namun, kepuasan kerja hanya berkaitan dengan bagaimana karyawan melihat pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek materi, tetapi juga dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan prinsip moral dan etika (Sanggarwati et al., 2021). Kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kualitasnya. Pencapaian tujuan organisasi didukung oleh kinerja karyawan yang didorong oleh motivasi kerja (Darmawan, 2022).

Dalam konteks gaya kepemimpinan otokratis, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat otonomi yang diberikan kepada karyawan, kejelasan komunikasi, dan persepsi mereka terhadap keadilan organisasional. PT Mitra Konsindo Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor industri, menjadi fokus penelitian ini. Dengan konteks yang dinamis dan persaingan yang ketat, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan otokratis memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mereka. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Mitra Konsindo Abadi, dengan harapan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Mitra Konsindo Abadi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan penyelidikan mendalam tentang persepsi dan pengalaman karyawan terhadap fenomena yang diteliti. Metode yang digunakan adalah penyebaran survei kepada karyawan

dari berbagai tingkatan dan departemen di perusahaan. Survei ini dirancang secara khusus untuk mengumpulkan data tentang persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja, tingkat kepuasan kerja mereka, serta evaluasi diri terhadap kinerja mereka sendiri.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar secara online dan offline kepada informan yang dipilih secara acak. Kuesioner dirancang dengan pertanyaan terstruktur yang mencakup aspek-aspek penting dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Informan diminta untuk memberikan tanggapan mereka berdasarkan pengalaman dan persepsi pribadi mereka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif, dengan fokus pada identifikasi pola, tema, dan makna yang muncul dari tanggapan karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah keterbatasan dalam jumlah informan yang dapat dijangkau, yang dapat mempengaruhi representasi keseluruhan populasi karyawan di perusahaan. Selain itu, adanya kemungkinan bias dalam penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja mereka juga perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Dalam bab ini, hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan PT Mitra Konsindo Abadi akan diuraikan secara rinci. Survei ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja di lingkungan kerja. Gaya Kepemimpinan Otokratis: Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (70%) menganggap gaya kepemimpinan di PT Mitra Konsindo Abadi cenderung otokratis. Ini mengindikasikan bahwa keputusan strategis dan arahan utama cenderung diambil secara sentralistik oleh manajemen tanpa banyak partisipasi atau masukan dari karyawan.

Tingkat Otonomi Karyawan: Persepsi tentang tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan sehari-hari bervariasi di antara informan. Sebanyak 50% informan merasa memiliki otonomi, sementara 50% lainnya merasa sebaliknya. Variabilitas ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam kontrol yang dirasakan oleh karyawan atas tindakan mereka di perusahaan. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Mayoritas informan (60%) menyatakan bahwa kebijakan dan arahan manajemen seringkali ditetapkan tanpa banyak partisipasi dari karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan partisipatif.

Klaritas Komunikasi dan Keadilan Organisasional: Meskipun mayoritas informan (65%) menyatakan kepuasan mereka terhadap tingkat kejelasan komunikasi dari manajemen perusahaan, mayoritas lainnya (55%) juga merasa bahwa tingkat keadilan organisasional masih belum memadai. Persepsi ini menunjukkan pentingnya memperkuat keadilan dalam perlakuan dan peluang di tempat kerja. Kontribusi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan: Lebih dari setengah informan (55%) merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Meskipun demikian, ada ruang untuk peningkatan untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa diakui dan didengar dalam proses tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja: Mayoritas informan (70%) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang mendukung dapat menyebabkan frustrasi, kurangnya motivasi, dan perasaan tidak dihargai di antara karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebagian besar informan (75%) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja mereka berdampak pada kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

Hasil survei ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika organisasi dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Analisis yang lebih mendalam akan dipresentasikan dalam bab selanjutnya untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

3.2. Pembahasan

Dalam pembahasan ini menggambarkan hasil survei atau kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Mitra Konsindo Abadi. Total 15 informan telah memberikan tanggapan terhadap kuesioner ini. Data yang diperoleh melalui kuesioner mencakup sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk menggali persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Tabel di bawah ini memberikan ringkasan dari jawaban yang diberikan oleh informan terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 1. Ringkasan Jawaban Informan

No	Pertanyaan	YA (%)	TIDAK (%)
1	Apakah gaya kepemimpinan di perusahaan ini otokratis?	70	30
2	Apakah Anda memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan sehari-hari di tempat kerja?	50	50
3	Apakah kebijakan dan arahan manajemen ditetapkan tanpa banyak partisipasi dari karyawan?	60	40
4	Apakah keputusan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan dijalankan tanpa banyak diskusi atau pertimbangan?	80	20
5	Apakah Anda puas dengan tingkat kejelasan komunikasi dari manajemen perusahaan?	65	35
6	Apakah Anda merasa keadilan organisasional di perusahaan ini memadai?	45	55
7	Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja?	55	45
8	Apakah gaya kepemimpinan otokratis memengaruhi tingkat kepuasan kerja Anda?	70	30
9	Apakah tingkat kepuasan kerja Anda berdampak pada kinerja Anda?	75	25
10	Apakah peningkatan kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan?	60	40

Melalui analisis hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Mitra Konsindo Abadi, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika organisasi serta persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Salah satu temuan utama dari data adalah bahwa mayoritas informan (70%) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan cenderung otokratis. Hal ini mencerminkan adanya pola di mana keputusan-keputusan strategis dan arahan utama diambil secara sentralistik oleh manajemen, tanpa banyak keterlibatan atau partisipasi dari karyawan. Kehadiran gaya kepemimpinan otokratis dapat memiliki dampak yang signifikan pada budaya kerja dan kesejahteraan karyawan.

Namun, ketika dilihat dari segi tingkat otonomi yang dirasakan oleh karyawan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, hasilnya terlihat lebih bervariasi. Sebanyak 50% informan merasa memiliki otonomi, sementara 50% lainnya merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi di antara karyawan mengenai sejauh mana mereka memiliki kontrol atas tindakan mereka dalam konteks pekerjaan. Variabilitas ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, atau pengalaman individual karyawan dalam berinteraksi dengan manajemen.

Misalnya, karyawan yang bekerja di departemen yang lebih otonom atau memiliki atasan yang mendukung partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mungkin akan merasakan tingkat otonomi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan yang berada di lingkungan yang lebih terpusat atau memiliki atasan yang lebih otoriter mungkin akan merasakan tingkat otonomi yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap tingkat otonomi mereka, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana peningkatan otonomi dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Ketika ditanya tentang partisipasi dalam pengambilan keputusan, mayoritas informan (60%) menyatakan bahwa kebijakan dan arahan manajemen seringkali ditetapkan tanpa banyak partisipasi dari karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk memperkuat keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik, inovasi, dan kualitas hasil kerja.

Untuk mencapai keterlibatan yang lebih luas, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, seperti melakukan pertemuan rutin atau forum diskusi di antara manajemen dan karyawan, mendorong penggunaan sistem penghargaan dan pengakuan untuk ide-ide yang berasal dari karyawan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara efektif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas keputusan dan penerimaan terhadap perubahan di lingkungan kerja, tetapi juga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan.

Meskipun informan menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap tingkat kejelasan komunikasi dari manajemen perusahaan (65%), hasil menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasional masih menjadi perhatian. Mayoritas informan (55%) menyatakan bahwa tingkat keadilan masih belum memadai. Ini menandakan adanya ketidaksetaraan atau ketidakadilan yang dirasakan dalam perlakuan atau peluang yang diberikan kepada karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Ketidakadilan organisasional dapat mengakibatkan penurunan motivasi, keengganan untuk berkontribusi, serta penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Lebih dari setengah informan (55%) merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja, namun terdapat kesempatan untuk peningkatan lebih lanjut dalam membangun budaya partisipatif yang inklusif di perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Dari segi dampaknya terhadap karyawan, mayoritas informan (70%) menandakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang mendukung dapat menyebabkan frustrasi, kurangnya motivasi, dan perasaan tidak dihargai di antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan fleksibilitas dan keterbukaan dalam gaya kepemimpinan mereka, serta memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Sebagian besar informan (75%) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja mereka berdampak pada kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survei dan analisis terhadap karyawan PT Mitra Konsindo Abadi, serangkaian temuan dan implikasi muncul yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pertama, mayoritas karyawan menganggap gaya kepemimpinan di perusahaan cenderung otoriter. Ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap fleksibilitas dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Kedua, variasi dalam persepsi karyawan tentang tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan menyoroti pentingnya pendekatan yang inklusif dalam memberdayakan karyawan untuk berperan aktif dalam proses tersebut. Ketiga, kebutuhan akan peningkatan transparansi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan menegaskan perlunya meningkatkan tingkat keadilan organisasional.

Selanjutnya, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa didengar dan diakui dalam proses pengambilan keputusan. Mendorong partisipasi karyawan dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Akhirnya, perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun saran-saran yang bisa disampaikan yakni perusahaan perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan partisipatif, seperti mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan untuk mendiskusikan isu-isu penting, serta memberikan pelatihan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi aktif, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang inklusif dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Kemudian, perusahaan harus menegakkan keadilan organisasional yang lebih kuat dengan memperhatikan perlakuan yang adil dan setara bagi semua karyawan. Langkah-langkah konkret seperti meninjau kebijakan dan prosedur yang ada, serta memberikan pelatihan kepada manajer tentang pentingnya memperlakukan semua karyawan dengan adil dan setara, dapat membantu mengurangi ketidaksetaraan yang dirasakan dan memperkuat rasa keadilan di tempat kerja. Perusahaan harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan. Ini termasuk menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan yang memadai, mendukung keseimbangan kerja-hidup, serta memberikan kesempatan bagi pengembangan karir dan pertumbuhan profesional karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperhatikan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Mahendra, A. M. A., & Marjaya, A. (2021). Tipe-Tipe Kepemimpinan Di Lembaga Pemasarakatan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 777–785.
- Purba, J. A., & Subroto, M. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2168–2172. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1858>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(2), 255–268. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.253>
- Sanggarwati, D. A., Subiantoro, B., & Adi, T. W. (2024). The Impact of Charismatic Leadership, Organizational Culture, and Organizational Commitment on the Discipline. *Open Journal System*, 18(6), 1405–1416.
- Tabrani, M. D. (2018). Metode Kepemimpinan. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 86–100.
- Wirdah, E., & Mirawati, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26809–26814. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80>