

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi peran penting dalam hasil pencapaian sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Sutrisno,2014).

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja hal ini sejalan dengan pendapat dari (Waldman,2021) yang berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain faktor gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Himawan dkk, (2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin bisa membawa karyawannya menuju pencapaian target organisasi yang telah di standar kan jika pemimpin dapat mengerti kelebihan dan kekurangan bawahannya. karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin bisa membawa karyawannya menuju pencapaian target organisasi yang telah di standar kan jika pemimpin dapat mengerti kelebihan dan kekurangan bawahannya.gaya kepemimpinan di dalam PT.Mulja Usaha Bersama kurang memperhatikan perkembangan karyawan dengan pemimpin yang terlalu fokus pada hasil jangka pendek sehingga pemimpin sering melihat hanya pada kesalahan karyawan dan tidak memperhatikan potensi didalam karyawannya.

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu membuat organisasi menjadi lebih baik,

budaya yang dianut bersama diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan bisa tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi (Cahyono,2005) budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.(Masrukhin,2006). Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar

cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.terdapat fenomena budaya organisasi didalam PT.Mulia Usaha Bersama yaitu ketidaksesuain antara nilai budaya dan tujuan perusahaan nilai nilai yang dianut karyawan tidak sejalan dengan visi misi perusahaan seperti karyawan ingin berinovasi namun budaya terbentuk justru konservatif atau takut resiko yang dialami.

PT.Mulia Usaha Bersama Malang merupakan perusahaan di bidang pembuatan filter rokok.perusahaan manufaktur yang didirikan pada tahun 2013 untuk membantu memenuhi kebutuhan industri rokok di pasar domestik yang berkembang pesat. Perusahaan memproduksi filter yang digunakan oleh banyak pabrik rokok di Indonesia dan di seluruh Asia Tenggara,Perusahaan tidak pernah berhenti berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan sehingga dapat lebih memperhatikan kebutuhan konsumen yang terus berkembang. Untuk membantu mencapai misi perusahaan menghasilkan filter dengan kualitas terbaik di pasaran,perusahaan terus mengutamakan penelitian dan pengembangan yang dilakukan di laboratorium dengan memperbarui mesin produksi dan peralatan kontrol kualitas secara rutin, sambil selalu mendengarkan umpan balik dan komentar dari pelanggan.Dalam mencapai tujuan PT.Mulia Usaha Bersama Malang kinerja karyawan berperan sangat penting untuk keberlangsungan tujuan organisasi.Selanjutnya hasil yang di dapat dari survey karyawan di peroleh bahwa seluruh karyawan PT.Mulia Usaha Bersama merasa mengagumi pimpinanya karena mereka lebih *humble* dan dekat kepada karyawannya sehingga terciptanya semangat untuk bekerja.selain itu karyawan merasa pimpinanya lebih memotivasi

karyawan. Di sisi lain pemimpin berinovatif dan kreatif untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat tanpa ada tekanan dan memunculkan ide-ide baru. Pemimpin juga mendengarkan keluhan kesah para karyawan sehingga komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik. Dalam menyelesaikan masalah pemimpin terbuka untuk melakukan diskusi dengan bawahan sehingga partisipasi dari bawahan juga diperhitungkan dan pengambilan keputusan juga tidak sewenang-wenang. Dalam hal ini karyawan merasa dekat dengan pimpinan sehingga dalam bekerja karyawan merasa tidak ada tekanan.

Gaya Pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. gaya kepemimpinan yang dianut pimpinan di PT. Mulia Usaha Bersama merupakan gaya kepemimpinan transformasional. gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi di PT. Mulia Usaha Bersama menurut survey karyawan mendapatkan informasi bahwa adanya kesenjangan sosial antara atasan dan bawahan ketika karyawan memiliki masalah terhadap pekerjaan sehingga karyawan tidak bisa berkomunikasi langsung dengan atasan mereka. akan tetapi rasa kekeluargaan di dalam perusahaan cukup harmonis seperti kebiasaan pimpinan dalam menciptakan budaya kekeluargaan dan keakraban yang mana pada akhirnya karyawan mengikuti budaya kekeluargaan dan keakraban itu. Selain itu budaya saling membantu dan gotong royong antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi ciri khas karyawan PT. Mulia

Usaha Bersama dalam bekerja sehingga karyawan lama maupun baru menganut budaya ini, seperti tidak ada batasan antar divisi untuk membantu divisi lain yang mengalami kesusahan.akan tetapi karyawan mereka bekerja sesuai target atau arahan pimpinanya dengan devisi dan tanggung jawab mereka masing-masing sehingga budaya gotong royong hampir seluruh karyawan belum berlaku dan terlaksana dengan baik

Table 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2025

Penelitian	Penilaian 1	Penilaian 2	Penilaian 3	Penilaian 4
Disiplin Waktu	60	68	62	62
Semangat Kerja	76	80	75	78
Kualitas	78	80	82	85
Kuantitas	60	70	75	80
Ketrampilan komunikasi dengan atasan	50	52	56	60
Ketrampilan komunikasi dengan rekan kerja	50	55	60	70
Loyalitas kepada perusahaan	50	55	60	58
Total	424	460	470	493
Rata-rata	60,57	65,71	67,14	70,42

Sumber : PT.Mulia Usaha Bersama,Maret 2025

Hasil wawancara kepada pimpinan PT. Mulia Usaha Bersama malang bahwa kinerja karyawan sudah baik dengan diperolehnya penghargaan dan masuk ke dalam indeks range 0-100 innovation. Selain itu pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan juga memiliki hasil penilaian kinerja yang baik untuk perusahaan walaupun pada penilaian 1 ada penurunan kinerja. hasil penilaian karyawan tersebut dari divisi produksi berjumlah 39 orang namun untuk hasil penilaian divisi lain belum mendapatkan data yang inginkan.sedangkan hasil wawancara dengan

beberapa karyawan peneliti menemukan fakta bahwa masih ada karyawan yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil observasi juga menemukan fakta bahwa ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai *deadline* yang telah ditentukan. Data terkait target dan realisasi jumlah produksi pada PT. Mulia Usaha Bersama Malang tahun 2022 sampai 2024 dapat ditunjukkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Jumlah Produksi pada PT. Mulia Usaha Bersama Malang
Tahun 2022 sampai 2024 (Batang Filter)

Tahun	Target	Realisasi
2022	1,2 milyar	1,1 Milyar
2023	1,2 milyar	990 Juta
2024	1,2 milyar	889 Juta

Sumber: PT. Mulia Usaha Bersama Malang, Maret 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan selama tahun 2022-2024 target yang telah ditetapkan belum pernah tercapai dan realisasi produksi menunjukkan adanya penurunan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Target kinerja dan Divisi Administrasi dan Pemasaran pada PT.Mulia Usaha Bersama

Divisi	Target kinerja
Administrasi	<ul style="list-style-type: none">- Tingkat kesalahan input data distribusi surat internal maupun eksternal tingkatan 2% per bulan- Ketepatan waktu penyelesaian administrasi internal (invoice,surat perjalanan) 90%- Laporan administrasi bulan dan tahunan disampaikan 100%- Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepada konsumen secara jelas tidak terbelit belit 90%
Pemasaran	<ul style="list-style-type: none">- Peningkatan penjualan tahunan sebesar 15%- Meningkatkan jumlah pelanggan baru sebesar 10% per bulan- Memahami dan menganalisis kompetitor baru 80%- Melayani dengan ramah dan sopan kepada pelanggan baru 90%

Sumber : PT.Mulia Usaha Bersama,Maret 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa target kinerja setiap divisi berbeda beda dan mempunyai tingkatan resiko kesalahan 0-100% sehingga PT.Mulia Usaha Bersama dapat mengontrol dan mengawasi penuh seluruh karyawannya sehingga dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan.

Terjadi *gap research* hasil penelitian yang konsisten dari penelitian Himawan,dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja yang menyatakan bahwa Kepuasan karyawan tidak mendukung sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan karena nilai

pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, jadi kepuasan kerja hanya berfungsi sebagai mediasi parsial. penelitian Budiarto dan Prasetyo (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan yang menyatakan kepuasan kerja antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. (Sahidillah Nurdin & Acep, Rohendi, 2016) Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Rika Lestari Engineering Semarang)

Kusumawati, (2015) Alat analisis yang digunakan Gaya kepemimpinan dalam kategori baik dan kinerja karyawan tinggi, sedangkan kepuasan kerja puas. Ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari adanya *gap research* tersebut peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Dari tabel 1.1. hasil kepuasan kerja karyawan terdapat item yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase daripada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT. Mulia Bersama Malang, kesenjangan sosial di konteks organisasi menjadi fenomena yang kompleks dan mencakup berbagai dimensi. Di balik struktur hirarkis formal, terdapat dinamika sosial yang mempengaruhi interaksi antara atasan dan bawahan. Penelitian ini mengusung tujuan untuk menyelidiki, menganalisis, dan menguraikan dampak serta akar penyebab kesenjangan sosial ini, memberikan wawasan yang lebih mendalam terhadap dinamika mikro dan makro dalam konteks lingkungan kerja.

Dimensi kinerja karyawan dan emosional kesenjangan sosial akan diteliti secara terperinci, melibatkan partisipan dari berbagai tingkatan organisasi. Penggalian dalam perasaan, persepsi, dan pengalaman individu akan memberikan pemahaman yang lebih kaya terkait konsekuensi perilaku interpersonal dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian akan mengeksplorasi sejauh mana perbedaan ini mempengaruhi motivasi intrinsik, loyalitas, dan keterlibatan kerja. Analisis juga akan merambah ke dimensi organisasional, mengidentifikasi peran kebijakan manajemen sumber daya manusia, budaya perusahaan, dan model komunikasi internal dalam membentuk dan memperpetuasi kesenjangan sosial.

Melalui pendekatan yang holistik, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman mendalam tentang faktor yang memicu dan meredakan kesenjangan sosial di organisasi.

Kesenjangan sosial antara atasan dan bawahan menjadi subjek penelitian yang semakin relevan. Untuk memahami secara lebih konkret dinamika ini, penelitian ini akan menggunakan PT. Mulia Bersama Malang sebagai studi kasus. Melibatkan partisipan dari berbagai tingkatan di perusahaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merinci dan menganalisis dampak serta penyebab kesenjangan sosial, dengan mengeksplorasi dinamika khusus yang terjadi dalam lingkungan kerja PT. Mulia Bersama Malang. Dimensi kinerja karyawan dan emosional akan menjadi fokus utama dalam pemahaman dampak kesenjangan sosial. Melalui kuisioner mendalam dan survei, partisipan akan diundang untuk berbagi pengalaman pribadi mereka terkait interaksi dengan atasan dan sesama bawahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih khusus tentang bagaimana perbedaan status dan kekuasaan memengaruhi dinamika sosial di PT. Mulia Bersama Malang.

Pendekatan analisis organisasional juga akan digunakan untuk meneliti peran kebijakan manajemen sumber daya manusia, budaya perusahaan, dan sistem komunikasi internal dalam membentuk serta memitigasi kesenjangan sosial. Dengan menggunakan PT. Mulia Bersama Malang sebagai konteks, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih kontekstual dan relevan terhadap permasalahan kesenjangan sosial dalam dunia kerja. Melalui integrasi data

kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari PT. Mulia Bersama Malang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih substansial dalam pengembangan solusi organisasional yang dapat diimplementasikan secara spesifik di dalam perusahaan ini, sekaligus menghasilkan temuan yang dapat diterapkan pada skala lebih luas di konteks organisasi serupa.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk merinci dampak dan penyebab kesenjangan sosial, tetapi juga untuk memahami peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam konteks PT. Mulia Bersama Malang. Gaya kepemimpinan yang beragam dan budaya organisasi yang unik dapat menjadi faktor penentu dalam membentuk serta memperpetuasi kesenjangan sosial di lingkungan kerja. Contoh fenomena gaya kepemimpinan dapat melibatkan analisis terhadap apakah terdapat preferensi terhadap gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, atau transaksional di PT. Mulia Bersama Malang. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan ini memengaruhi interaksi dan relasi antara atasan dan bawahan menjadi pertanyaan penting. Studi kasus ini akan mengeksplorasi apakah adanya perbedaan dalam gaya kepemimpinan menyebabkan ketidaksetaraan dalam distribusi kekuasaan dan tanggung jawab di seluruh hierarki organisasi.

Sementara itu, analisis budaya organisasi di PT. Mulia Bersama Malang akan mencakup elemen-elemen seperti norma, nilai, dan ritual yang berkembang di dalam perusahaan. Bagaimana budaya organisasi ini menciptakan atau meredakan kesenjangan sosial perlu dieksplorasi secara rinci. Adakah nilai-nilai yang menekankan kesetaraan atau, sebaliknya, menciptakan ketidaksetaraan yang tidak terungkap secara eksplisit? Dengan mengintegrasikan fenomena gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi PT. Mulia Bersama Malang dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih lengkap dan kontekstual terhadap kesenjangan sosial yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan ini. Berdasarkan fenomena serta permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Mulia Usaha Bersama Malang”**.

B. Batasan Masalah

Sasaran di tunjukan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.Mulia Usaha Bersama.Dalam hal ini gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja,dimana pimpinan perusahaan tersebut harus mampu berkomunikasi secara langsung dengan bawahanya ketika mereka mendapatkan masalah dengan pekerjaan dan memiliki kekeluargaan antar bawahannya sehingga terciptanya semangat untuk bekerja.

C. Rumusan masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data Sugiyono (2017). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah pertanyaan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan,budaya organisasi,kinerja karyawan dan kepuasan karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Uaha Bersama?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mulia usaha bersama?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyaawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada,maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisi gaya kepemimpinan,budaya organisasi,kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT.Mulia Usaha Bersama.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.

4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.
7. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.
8. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan Sebagai informasi, kebijakan, dan pengambilan keputusan untuk perusahaan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja serta untuk membantu mengembangkannya di PT. Mulia usaha bersama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya Sebagai rujukan untuk pihak pihak yang membutuhkan informasi dan manfaat bagi peneliti selanjutnya dalam permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang memepegaruhi kinerja pegawai.