

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI  
PT PLN ICON PLUS KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

**Diajukan oleh :**

**RAHMADAN ARJUNALDI**  
**NPM. 2161201210**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI  
PT PLN ICON PLUS KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi persyaratan Memeperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajenen  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**RAHMADAN ARJUNALDI**  
**NPM. 2161201210**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2026**

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT PLN ICON PLUS KOTA BENGKULU



### SKRIPSI

Diajukan oleh :

**RAHMADAN ARJUNALDI**

**NPM. 2161201210**

Disetujui oleh:  
Pembimbing

**Dr. Meiffa Herfianti, SE., MM**

**NIDN :0204058702**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**Furgoni Radiniah, S.E., M.M**

**NIDN : 0208047301**

## PENGESAHAN PENGUJI

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT PLN ICON PLUS KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at  
Tanggal : 6 Maret 2026

## SKRIPSI

oleh

**RAHMADAN ARJUNALDI**  
NPM. 2161201210

Dewan Penguji:

- |                                    |                 |
|------------------------------------|-----------------|
| 1. Drs. Onsardi, MM                | Ketua (.....)   |
| 2. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M     | Anggota (.....) |
| 3. Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M | Anggota (.....) |

Mengetahui,

~~Dekan Fakultas~~ **Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**Porqoni Radiniah, S.E., M.M**

NIDN : 0208047301



## SERTIFIKASI

Saya Rahmadan Arjunaldi menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 6 Februari 2026



**RAHMADAN ARJUNALDI**

NPM. 2161201210

## **MOTTO**

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

Q.S Al Baqarah: 286

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya  
sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Q.S Al Insyirah: 5-6

“Bersyukurlah atas semua yang diberikan Allah karena setiap orang ada kelebihan  
dan kekurangan masing-masing”

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah puji sukur kepada ALLAH SWT, yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberikan saya kekuatan, membekali dengan ilmu pengetahuan serta dan memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan, akhirnya tugas akhir ini dapat di selesaikan tepat waktu, Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

1. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta motivasi yang tiada henti selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Segala pengorbanan, kesabaran, dan ketulusan yang diberikan menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda, serta senantiasa diberikan umur yang panjang.
2. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, semangat, nasihat, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian yang diberikan sangat berarti dan menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa studi.
3. Kepada dosen pembimbing skripsi ibu Meiffa Herfianti, SE., MM terima kasih telah membimbing secara akademik. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran dan mempermudah setiap proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan

keberkahan untuk setiap kebaikan yang telah bapak berikan.

4. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat atas dukungan, semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini yang menjadi motivasi bagi penulis, serta semoga persahabatan dan silaturahmi yang telah terjalin dapat terus terjaga.
5. Terima kasih untuk diri sendiri telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini untuk mampu mengatur waktu, tenaga dan pikiran hingga tahap ini serta mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai pencapaian yang patut dibanggakan.
6. Yang terakhir terima kasih untuk almamater dan kampus merah kebanggaanku.

## **KATA PENGANTAR**

Puji beserta syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu”.

Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan proposal penelitian ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr.Susiyanto., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., MM Selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE., MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Meiffa Herfianti, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Teman-teman saya di Program Studi Manajemen, yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya.

7. Semua pihak yang telah membantu peneliti Menyusun skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penelitian ini.

Saya sebagai peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif yang dapat menjadikan skripsi ini menjadi lebih bermanfaat untuk pengembangan ilmu dimasa yang akan datang.

Bengkulu, Februari 2026

Rahmadan Arjunaldi  
NPM. 2161201210

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu**

**Disusun Oleh:**  
**Rahmadan Arjunaldi**  
**Meiffa Herfianti, SE., MM**

## **ABSTRAK**

Penelitian didasarkan pada adanya kebutuhan untuk mendalami lebih lanjut bagaimana gaya kepemimpinan para atasan dan karakter budaya organisasi di lingkungan ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Data lapangan awal ini memperkuat untuk dilakukannya penelitian secara sistematis untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil uji t nilai koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) ( $t_{hitung}$ ) adalah sebesar 2.135 dengan t tabel sebesar 1.669, nilai  $t^{hitung} > t^{tabel}$  dan signifikasi  $0,04 < 0,05$  artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu (Y). Untuk nilai uji t nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) ( $t^{hitung}$ ) adalah sebesar 2.303 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.669, nilai  $t^{hitung} > t^{tabel}$  dan signifikasi  $0,02 < 0,05$  artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu (Y). nilai  $F^{hitung}$  13.950 > nilai  $f^{tabel}$  3.993 dan signifikasi  $0.000 < 0,05$  H3 diterima H0 ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu (Y). Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AT PT. PLN ICON PLUS, BENGKULU CITY

By:

Rahmadan Arjunaldi<sup>1</sup>  
Meiffa Herfianti<sup>2</sup>

This research is initiated by the need to further explore how the leadership style of superiors and the characteristics of the organizational culture in this environment influence employee job satisfaction levels. This initial field data strengthens the need for systematic research to produce appropriate recommendations in developing human resource management policies at PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ).

The results of the study show that from the results of the t test, the regression coefficient value of the Leadership Style variable (X1) (t count) is 2.135 with a t table of 1.669, the t count value > t table and significance of  $0.04 < 0.05$  means that the Leadership Style variable (X1) has a significant effect on the Job Satisfaction of employees of PT. PLN Icon Plus Bengkulu City (Y). For the t test value, the regression coefficient value of the Organizational Culture variable (X2) (t count) is 2.303 with a t table of 1.669, the t count value > t table and significance of  $0.02 < 0.05$  means that the Organizational Culture variable (X2) has a significant effect on the Job Satisfaction of employees of PT. PLN Icon Plus Bengkulu City (Y). The calculated F value is  $13.950 >$ , the F table value is 3.993 and the significance is  $0.000 < 0.05$ . H3 is accepted and H0 is rejected. It can be concluded that the variables of Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) have a significant effect on the Job Satisfaction of PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu employees (Y). With an Adjusted R Square value of 0.482, it shows that 48.2% of job satisfaction can be explained by the variables of leadership style and organizational culture.

**Keywords:** *leadership style, organizational culture and employee job satisfaction*

## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PENGESAHAN PENGUJI .....	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Deskripsi Konseptual.....	10
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja .....	11
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	31
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu .....	38
2.4 Kerangka Pemikiran .....	40
2.5 Definisi Operasional.....	41
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat Dan Waktu .....	44
3.2 Metode Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel.....	46
3.3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4 Pengujian Instrumen Penelitian .....	48
3.4.1 Uji Validitas .....	49
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	49
3.5 Analisis Statistik Deskriptif .....	50
3.5.1 Uji Normalitas .....	50
3.5.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	51

<b>3.6</b>	<b>Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>52</b>
<b>3.7</b>	<b>Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</b>	<b>52</b>
<b>3.8</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>53</b>
	<b>3.8.1 Uji Parsial (t) .....</b>	<b>53</b>
	<b>3.8.2 Uji Simultan (F).....</b>	<b>54</b>

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1</b>	<b>HASIL.....</b>	<b>45</b>
	4.1.1 PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu .....	45
	4.1.2 Struktur Organisasi .....	58
	4.1.3 Visi dan Misi .....	59
<b>4.2</b>	<b>Diskripsi Karakteristik Responden .....</b>	<b>59</b>
<b>4.3</b>	<b>Uji Instrumen .....</b>	<b>62</b>
	4.3.1 Uji Validitas .....	62
	4.3.2 Uji Reliabilitas .....	64
<b>4.4</b>	<b>Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....</b>	<b>65</b>
<b>4.5</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>71</b>
	4.5.1 Uji Normalitas .....	71
	4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	72
	4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	73
<b>4.6</b>	<b>Hasil Uji Analisis Data.....</b>	<b>74</b>
	4.6.1 Analisis Linier Berganda .....	74
	4.6.2 Uji T(t test).....	76
	4.6.3 Uji F (uji regresi secara bersama).....	77
	4.6.4 Uji R2 (uji koefisien determinasi) .....	78
<b>4.7</b>	<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>

#### **BAB V PENUTUP**

<b>5.1</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>84</b>
<b>5.2</b>	<b>SARAN.....</b>	<b>85</b>

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	38
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.1 Tabel skala likert.....	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.6 Uji Instrumen Reliabilitas .....	65
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	65
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)..	67
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X2).....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.12 Analisis Linier Berganda .....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji F (uji regresi secara bersama).....	78
Table 4.11 Uji R2 (uji koefisien determinasi).....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Lokasi PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu.....	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PLN Icon Plus di Kota Bengkulu.....	58
Gambar 4.2 Hasil heteroskedastisitas.....	74

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT PLN Icon Plus sebagai anak perusahaan dari PT PLN (Persero), yang bergerak di bidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi berbasis serat optik, memiliki tantangan besar dalam mengelola karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang cepat, tanggap, dan berkualitas tinggi. Karyawan di lingkungan PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu dihadapkan pada target layanan, standar operasional, serta ekspektasi tinggi dari pelanggan dan induk perusahaan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk dipelihara dan ditingkatkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan (Islamy, 2019).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang atasan berinteraksi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik,

memberi dukungan, dan menjadi teladan bagi bawahannya cenderung menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak komunikatif, atau kurang responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja (Rismayadi, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan cara kerja yang diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang kuat, positif, dan mendukung kolaborasi serta inovasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa memiliki, dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika budaya organisasi selaras dengan nilai pribadi karyawan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat (Daslim, 2023).

Sekarang dimana-mana kita berbicara tentang budaya organisasi, baik dikalangan para ahli maupun pelaku bisnis dan manajer, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil menjadikan organisasi lebih stabil, lebih berkembang dan lebih aktif dalam perubahan lingkungan. Budaya organisasi adalah bagian dari kurikulum SDM dan bagian dari teori organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas organisasi tersebut, budaya organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi karena budaya yang baik dapat memberikan kenyamanan yang kemudian mendukung kinerja para anggotanya. menyebabkan penurunan kemampuan kerja setiap anggota (Wahyuddin, 2022).

Sebagai perusahaan layanan yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam menunjang pelayanan yang cepat, tanggap, dan berkualitas. Meskipun secara umum telah terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan, hingga saat ini belum ada kajian ilmiah yang secara spesifik mengkaji keterkaitan antara kedua faktor tersebut dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada unit ini. Ketidakjelasan ini dapat menjadi hambatan dalam perumusan kebijakan manajemen yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Faradila & Emita, (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin sudah berjalan dengan baik, di mana budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Ini menegaskan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Halawa, (2023) menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada tanggal 30 Juli 2025, dilakukan observasi awal di lingkungan kerja PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu sebagai langkah awal dalam penyusunan penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung kepada Indra Saptura selaku staf teknis PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, budaya kerja yang berkembang, serta tingkat kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Dari hasil wawancara dengan Indra Saptura selaku staff admin di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu, responden menyatakan bahwa atasan mereka cenderung menggunakan pendekatan instruktif dan menekankan pencapaian target. Staf Teknis menyebutkan, "Atasan kami tegas, tapi jarang memberikan masukan secara langsung. Biasanya kami hanya diberi arahan singkat, lalu harus segera menyelesaikannya." Terkait budaya organisasi, "Kami fokus kerja, jarang ada kegiatan internal yang membangun keakraban. Tapi lingkungan tetap profesional."

Hasil observasi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pola hubungan antara atasan dan bawahan cenderung berjalan secara formal dengan penekanan pada pencapaian target dan pemenuhan tanggung jawab kerja. Namun, pendekatan kepemimpinan yang masih didominasi instruksi dan kontrol membuat ruang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan belum sepenuhnya optimal. Hal ini berdampak pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka

dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses kerja.

Di sisi lain, budaya organisasi yang berkembang di perusahaan tampak berorientasi pada kinerja dan kecepatan layanan. Rutinitas kerja yang padat, ritme kerja yang cepat, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi membentuk budaya kerja yang disiplin dan terstruktur. Meskipun budaya ini mendorong profesionalisme dan tanggung jawab, tidak sedikit karyawan yang menunjukkan tanda-tanda kelelahan dan tekanan emosional. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan, kepuasan, dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu sangat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan serta bagaimana nilai-nilai budaya organisasi dijalankan dalam aktivitas sehari-hari. Kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan suportif, serta budaya organisasi yang mengakomodasi kebutuhan kesejahteraan karyawan, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Observasi ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mendalami lebih lanjut bagaimana gaya kepemimpinan para atasan dan karakter budaya organisasi di lingkungan ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Data lapangan awal ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian secara sistematis untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu.

Berdasarkan uraian tersebut dengan di dukung penelitian terdahulu, maka

penting dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan manajemen SDM, khususnya dalam hal pengembangan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi yang mendukung kepuasan dan kinerja karyawan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Diduga gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan belum sepenuhnya mampu menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2 Masih terdapat karyawan yang merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga partisipasi kerja belum optimal dan berdampak pada kepuasan kerja.
- 3 Gaya komunikasi pimpinan yang cenderung formal dan berorientasi target diduga belum sepenuhnya memberikan dukungan emosional dan motivasi bagi karyawan.
- 4 Budaya organisasi di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu lebih berorientasi pada target dan tuntutan kinerja tinggi, sehingga menimbulkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

- 5 Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan adil dan suportif oleh seluruh karyawan, sehingga memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi..

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini agar dapat dilakukan dengan sempurna, terarah dan dapat dipahami dengan jelas dengan membatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalahpada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
  - a. Untuk memenuhi syarat kelulusan jenjang sarjana ekonomi (SE) jurusan manajemen S1 universitas muhammadiyah bengkulu
  - b. Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
  - c. Untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.
2. Bagi perusahaan
  - a. Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk perusahaan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dengan harapan mampu menjadikan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan serta dapat memberikan kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang pengembangan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.