



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Naya Dita Chairunnisa¹, Alawiyah², Aos Kuswandi³

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

³ Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Alamat: Jl. Cut Mutia No. 83, Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113

Korespondensi penulis: ditanaya3@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the high competition and complexity within organizations, underscoring the vital role of leadership in fostering a productive work environment, as well as the significance of job satisfaction and organizational commitment in supporting overall success. The objective of this research is to examine the influence leadership on both job satisfaction and organizational commitment through a relevant literature review. The method employed is a descriptive qualitative literature review. Literature was acquired via Google Scholar from 2015 until 2025 using relevant keywords, then analyzed thematically. The findings indicate that leadership significantly and positively influences both the enhancement of job satisfaction and the formation of organizational commitment. Effective leadership, such as the ability to provide solutions, recognition, supervision, and involve employees in decision-making, demonstrably increases employee satisfaction and loyalty. Overall, strong leadership is a crucial prerequisite for cultivating job satisfaction and building solid organizational commitment, serving as a foundation for achieving organizational objectives. This study contributes to understanding the relationship among these three variables, given the limited research simultaneously examining leadership, job satisfaction, and organizational commitment within a single literature review.*

Keywords: *Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya persaingan dan kompleksitas organisasi yang menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja produktif, serta peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menunjang keberhasilan. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui studi literatur yang relevan. Metode yang digunakan adalah *literature review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Literatur diperoleh melalui *Google Scholar* dengan periode tahun 2015 hingga 2025 dengan kata kunci terkait yang dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kepuasan kerja serta pembentukan komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif seperti kemampuan memberikan solusi, penghargaan, pengawasan, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terbukti meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. Secara keseluruhan kepemimpinan yang kuat menjadi prasyarat penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan membangun komitmen organisasi yang solid sebagai fondasi pencapaian tujuan organisasi. Kajian ini memberi kontribusi dalam memahami hubungan ketiga variabel tersebut, mengingat masih terbatasnya penelitian yang mengkaji kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara menyeluruh dalam satu *literature review*.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi

1. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan daya saing yang semakin tinggi di era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang membuat setiap organisasi dan perusahaan lebih peka untuk tetap bertahan dan berkembang. Peran anggota sebagai sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sangat

dibutuhkan dalam setiap prosesnya. Dengan begitu, setiap anggota organisasi atau pegawai merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan sulit berjalan dengan baik tanpa adanya pegawai (Pally & Septyarini, 2022). Kepemimpinan merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja produktif dan harmonis dalam konteks organisasi. Keefektifan kinerja seorang pemimpin tidak hanya mampu mengarahkan pegawainya, namun pemimpin yang efektif juga menginspirasi dan memotivasi pegawainya untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan begitu, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Visi yang jelas, budaya organisasi yang positif, peningkatan kinerja pegawai, pengelolaan perubahan, dorongan inovasi, hubungan yang terbangun dan peningkatan kepuasan karyawan merupakan dampak pemimpin yang efektif. Sehingga investasi dalam pengembangan kepemimpinan menjadi kunci kesuksesan masa depan dalam organisasi (Syamsuddin dkk., 2025).

Peran seorang pemimpin sangat diperlukan dalam mendorong karyawan mewujudkan kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang memberi pengaruh signifikan produktivitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, tersedia, dan berjalan dengan baik menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja (Noer dkk., 2025). Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh penting pada sikap dan tingkah laku yang dicerminkan pegawai dalam bekerja dalam bentuk tingkah laku seperti kecelakaan kerja, tingkat absensi, moral, dan perputaran kerja (Pally & Septyarini, 2022). Komitmen kerja dalam konsepnya menjadi fokus penelitian lintas negara dalam enam dekade terakhir. Whyte pada tahun 1965 pertama kali memperkenalkan gagasan tersebut yang berlandaskan pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*/SET) yang menjadi dasar dalam memahami perilaku organisasi. Kajian teori ini telah dilakukan sejak tahun 1920-an (Yusuf & Syarif, 2018). Orientasi nilai seseorang terhadap organisasi di mana individu menunjukkan kepedulian dan tingginya prioritas terhadap pekerjaan dan organisasi dipahami sebagai komitmen. Seseorang dengan komitmen akan mengupayakan dengan maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Muis dkk., 2018).

Dalam sebuah penelitian, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rumawas, 2015). Penelitian lain menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Yayasan Generasi Amanah Madani. Di mana sebuah kepemimpinan yang memberikan solusi, penghargaan, pengawasan, dan pembagian tugas yang jelas meningkatkan kepuasan dan kinerja pada pegawai (Prawira, 2020). Penelitian lainnya juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti gaya dan kualitas kepemimpinan seorang

pemimpin menjadi faktor yang menentukan penciptaan loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai dengan organisasinya (Purnomo, 2018). Penelitian juga dilakukan di sebuah institusi pendidikan di Bandung menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan persentase kontribusi sebesar 30%, yang berarti kepemimpinan dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Ananda & Winata, 2017).

Berdasarkan latar belakang di atas, menunjukkan masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan dalam satu kajian literatur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji secara sistematis bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdasarkan studi literatur yang relevan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai proses kompleks seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya dalam pelaksanaan dan pencapaian visi, misi, tugas, atau tujuan yang pada akhirnya dapat membawa organisasi lebih maju dan bersatu. Dalam melakukan proses ini, pemimpin mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan pribadinya, seperti kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan keahlian-keahlian yang dimiliki. Kepemimpinan juga diartikan sebagai hubungan yang ada dalam diri seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, kepemimpinan merupakan proses mengatur dan mengarahkan kinerja untuk mencapai keputusan yang sesuai harapan, sekaligus upaya mengelola peraturan dan situasi yang diterapkan pada periode waktu tertentu (Syahril, 2019).

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti dari proses manajemen. Ketika sebuah kepemimpinan berjalan dengan baik, maka pelaksanaan dalam manajemen organisasi lebih dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tipe dan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang manajer (pemimpin) mampu mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, serta keberhasilan suatu organisasi. Sehingga pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajer (pemimpin) dalam memimpin dan menggerakkan pegawainya. Pemimpin yang memiliki kemampuan dan wibawa juga mampu meningkatkan semangat kerja, kreativitas, partisipasi dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Secara bahasa atau istilah *leader* merujuk pada individu atau sosok pemimpin, sedangkan

leadership menggambarkan gaya dan cara seorang pemimpin mengarahkan, mengkoordinasikan, serta melakukan pembinaan kepada pegawainya agar mampu bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Syahril, 2019).

Pada dasarnya, teori kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori utama, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Ketiganya menjadi bagian penting dalam kerangka besar atau *grand theory* kepemimpinan (Syahril, 2019).

1. Teori sifat atau disebut teori genetik menjelaskan bahwa kemampuan seseorang menjadi pemimpin berasal dari sifat-sifat bawaan sejak lahir. Teori ini mengemukakan bahwa karakteristik seperti kecerdasan, kepribadian, serta kemampuan sosial adalah faktor bawaan yang mampu menentukan apakah seseorang mampu menjadi seorang pemimpin. Dengan begitu, keberhasilan seseorang dalam memimpin sangat dipengaruhi atau ditentukan dari kualitas pribadinya sejak lahir (Syahril, 2019).
2. Berbeda dengan teori genetik, teori perilaku berpendapat bahwa kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi atau ditentukan oleh faktor bawaan sejak lahir. Teori ini fokus terhadap apa yang mampu dilakukan seorang sebagai pemimpin, seperti bagaimana cara berkomunikasi, mendelegasikan tugas, serta memotivasi pegawainya. Yang berarti bahwa seseorang mampu mempelajari dan mengembangkan dirinya menjadi seorang pemimpin melalui pengalaman dan pelatihan. Dalam teori ini, kepemimpinan lebih dipengaruhi pada kemampuan seseorang dalam membangun hubungan dan interaksi baik dengan pegawai atau anggota timnya (Syahril, 2019).
3. Di sisi lain, teori lingkungan melihat kepemimpinan sebagai hasil dari pengaruh situasi, waktu, dan kondisi tertentu. Berlandaskan pada pendekatan situasional, dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang efektif sangat tergantung pada kemampuan mencocokkan gaya kepemimpinan yang diaplikasikan dengan kondisi yang dihadapi. Dengan begitu, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan kompleksitas situasi agar perannya berjalan maksimal.

Selain ketiga teori utama tersebut, terdapat beberapa teori lain seperti teori implisit, teori *great man*, teori transformasional, dan teori neokharismatik yang mampu menambah perspektif pemahaman peran dan proses kepemimpinan dalam suatu organisasi (Syahril, 2019).

Menurut Nurgroho (dalam Andi Riyanto, 2019) pola kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin biasanya konsisten dan dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Task orientation*, berkaitan dengan sejauh mana seorang pemimpin memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

2. *Relationship orientation*, menggambarkan perhatian seorang pemimpin terhadap hubungan interpersonalnya, baik dengan atasan, rekan setingkatnya, maupun bawahannya.
3. *Effectiveness orientation*, menunjukkan perbedaan mendasar antar pemimpin, seperti keinginan dan upaya tinggi dalam mencapai produktivitas yang maksimal dalam organisasi.

Untuk melengkapi pemahaman terkait kepemimpinan, Edi Sutrisno (dalam Tampubolon, 2022) mengemukakan sepuluh gaya kepemimpinan yang sering kali ditemukan dalam praktik sebuah organisasi, yaitu:

1. Gaya persuasif, yaitu di mana seorang pemimpin mempengaruhi pegawainya melalui ajakan atau bujukan.
2. Gaya represif, yaitu kondisi di mana pemimpin cenderung bersikap kurang ramah dan menggunakan tekanan atau ancaman untuk mengarahkan pegawainya.
3. Gaya partisipasif, yaitu pemimpin yang melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan serta memberi ruang partisipasi secara mental, spiritual, maupun fisik dalam setiap aktivitas organisasinya.
4. Gaya inovatif, yaitu di mana pemimpin selalu mengupayakan kehadirannya dalam pembaruan untuk kemajuan organisasi.
5. Gaya investigatif, yaitu kondisi yang menggambarkan pemimpin yang sering meragukan pegawainya sehingga selalu melakukan pengecekan atau penelusuran terhadap informasi.
6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang gemar mengadakan kegiatan atau acara sesuai dengan aspirasi pegawainya sebagai bentuk penghormatan.
7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang berupaya menyalurkan gagasan atau ide baru untuk mendorong pengembangan kemampuan pegawainya.
8. Gaya naratif, yaitu kondisi di mana pemimpin banyak berbicara, tetapi tidak diiringi dengan perilaku atau tindakan yang sesuai secara konsisten.
9. Gaya edukatif, yaitu menggambarkan pemimpin aktif yang membimbing serta melakukan pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawainya.
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang menghargai prestasi pegawainya dan tidak memandangnya sebagai ancaman, sebaliknya sebagai rekan kerja atau mitra yang saling berkontribusi dalam pengembangan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Sukrajap, 2016) kepuasan kerja merupakan gambaran mengenai perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya atau bisa diartikan sebagai kombinasi sikap seseorang terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana sikap dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, kepuasan kerja dicerminkan pada perasaan senang atau tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Luthans dan Handoko yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi pegawai yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi hal-hal yang pegawai anggap penting. Persepsi ini mampu memberi dampak positif atau negatif terhadap kinerja dan sikap pegawai dalam bekerja.

Menurut Widodo (dalam Nurhandayani, 2022), terdapat beberapa indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu kompensasi atau imbalan yang diterima atas pelaksanaan pekerjaan yang dinilai adil dan sesuai kebutuhan.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tersebut memberikan unsur-unsur kepuasan.
3. Rekan kerja, yaitu orang-orang yang berinteraksi langsung dalam pelaksanaan tugas yang mampu memberikan rasa senang atau sebaliknya.
4. Atasan, yaitu pihak yang memberikan arah dan instruksi berkaitan dengan tugas dalam organisasi.
5. Promosi, yaitu peluang yang disediakan untuk karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Lingkungan kerja, yaitu aspek fisik maupun psikologis yang tersedia di tempat kerja.

Menurut Sunyoto (dalam Nurhandayani, 2022) kepuasan kerja bersifat subjektif, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai dan pandangan yang dianut individu tersebut. Perbedaan kepuasan tersebut muncul akibat perbedaan kebutuhan, harapan, dan persepsi yang tidak selalu sama. Harapan dan keinginan individu yang sesuai dengan pekerjaan akan berdampak pula pada tingginya tingkat kepuasan kerja, begitu pun sebaliknya.

Menurut As'ad (dalam Hermingsih & Purwanti, 2020), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kesempatan untuk berkembang, yaitu adanya peluang pegawai memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki selama bekerja.
2. Keamanan kerja, yaitu situasi yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Gaji, yaitu kondisi di mana ketidakpuasan jumlah gaji yang diterima.
4. Perusahaan dan manajemen, yaitu kondisi perusahaan dan sistem manajemen yang baik dalam menciptakan situasi kerja yang stabil dan memiliki peran untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5. Pengawasan (supervisi), yaitu peran atasan sebagai pemimpin yang buruk mampu meningkatkan tingkat absensi yang buruk dan perpindahan karyawan (*turn over*).
6. Faktor intrinsik pekerjaan, seperti keterampilan yang dibutuhkan, tingkat kesulitan kerja, serta perasaan bangga terhadap tugas yang mempengaruhi kepuasan.
7. Kondisi kerja, fasilitas fisik seperti ventilasi, pencahayaan, kantin, dan area parkir.
8. Aspek sosial, berkaitan dengan hubungan sosial lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
9. Komunikasi, yaitu keterbukaan antar pegawai dengan manajemen, termasuk kesediaan atasan mendengarkan, memahami, dan mengapresiasi pendapat atau prestasi karyawan.
10. Fasilitas, seperti layanan kesehatan, cuti, dana pensiun, dan perumahan yang menimbulkan perasaan puas.

Komitmen Organisasi

Menurut Wiener (dalam Sinambela, 2021), komitmen organisasi mencerminkan identitas dari sebuah organisasi, nilai-nilai loyalitas, tanggung jawab, kecenderungan yang dimiliki individu, dan nilai-nilai pribadi yang dipengaruhi intervensi organisasi serta berbagai upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Becker mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya yang memiliki kaitan positif seperti kepuasan kerja, motivasi, dan tingkat kehadiran karyawan. Di sisi lain, Schwenk menjelaskan komitmen organisasi tampak dalam bentuk perilaku seperti dorongan untuk bekerja lebih giat demi kepentingan organisasi. Dengan begitu secara keseluruhan, komitmen organisasi menggambarkan keterlibatan seseorang terhadap organisasinya yang tercermin dalam sikap loyalitas, keterikatan secara psikologis dan moral, kesediaan mengutamakan tujuan organisasi dibanding kepentingan pribadi, keinginan terus menjadi bagian organisasi, serta kontribusi nyata demi majunya organisasi.

Menurut Kanter (dalam Hayati dkk., 2020), terdapat beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi yang dibagi menjadi tiga bentuk:

1. Komitmen berkelanjutan, yaitu dedikasi yang dimiliki secara pribadi untuk menjaga keberlangsungan organisasi.
2. Komitmen terpadu, yaitu keterlibatan hubungan sosial dan interaksi antar anggota dalam organisasi.
3. Komitmen terkontrol, yaitu pengarahan perilaku anggota agar sesuai dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Allen, Meyer, dan Smith (dalam Hayati dkk., 2020), berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator lain dalam komitmen organisasi, seperti:

1. Komitmen afektif, yaitu keterikatan secara emosional, perasaan memiliki, dan partisipasi aktif individu terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi ketika bertahan dalam sebuah organisasi.
3. Komitmen normatif, yaitu perasaan wajib secara moral untuk tetap ada dan berkontribusi dengan organisasi yang dianggap sebagai bentuk tanggung jawab pribadi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. *Literature review* merupakan kajian terhadap teori, temuan dan hasil penelitian yang ada sebelumnya dan relevan dengan topik. Sumber pustaka *literature review* diperoleh dari artikel ilmiah, buku, tesis, laporan penelitian, serta informasi dari internet (Pratidina & Mitha, 2023). Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dalam periode tahun 2015 hingga 2025 dengan kata kunci seperti “kepemimpinan dan kepuasan kerja”, “kepemimpinan dan komitmen organisasi”, serta “*leadership, job satisfaction, organizational commitment*”. Literatur yang dianalisis dipilih berdasarkan relevansi topik kelengkapan informasi, dan kredibilitas sumber. Analisis dilakukan menggunakan analisis tematik dengan mengelompokkan literatur berdasarkan fokus variabel, temuan utama, serta kesesuaian dengan teori. Model konseptual dalam kajian ini mengacu pada hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui kajian terhadap teori, temuan, dan hasil penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Sumber pustaka diperoleh dari artikel ilmiah dan buku. Pencarian literatur dilakukan melalui *Google Scholar* dalam periode tahun 2015 hingga 2025, dengan menggunakan kata kunci seperti “kepemimpinan dan kepuasan kerja”, “kepemimpinan dan komitmen organisasi”, serta “*leadership, job satisfaction, organizational commitment*”. Literatur dianalisis dan dipilih berdasarkan relevansi topik, kelengkapan informasi, dan kredibilitas sumber. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis tematik dengan mengelompokkan literatur berdasarkan fokus variabel, temuan utama, dan kesesuaian dengan teori. Model konseptual dalam kajian mengacu pada hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Secara umum, temuan dari berbagai literatur yang telah diulas menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran krusial dalam dinamika sebuah organisasi. Kepemimpinan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja produktif dan harmonis. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi pegawainya untuk berkontribusi secara maksimal. Dampaknya mencakup visi yang jelas, budaya organisasi positif, peningkatan kinerja pegawai, pengelolaan terhadap perubahan, dorongan berinovasi, hubungan yang erat, dan meningkatnya kepuasan pegawai. Dengan begitu, pengembangan kepemimpinan sebagai investasi dan kunci kesuksesan sebuah organisasi dimasa depan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Berbagai literatur yang telah dianalisis secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja menjadi aspek penting yang memiliki korelasi positif dengan tingkat produktivitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diaplikasikan pada sebuah organisasi juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan memberikan solusi, penghargaan, pengawasan, dan pembagian tugas yang jelas mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Sejalan dengan temuan yang ada bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh penting pada sikap dan tingkah laku pegawai di tempat kerja, seperti tingkat kehadiran dan perputaran pegawai kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

Selain kepuasan kerja, kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan orientasi nilai seseorang pada organisasi dan tingginya kepedulian terhadap pekerjaan yang mendorong seseorang untuk

memaksimalkan upaya dalam mendukung tujuan organisasi. Kualitas dan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin menjadi faktor dalam menentukan terciptanya loyalitas dan perasaan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dengan melibatkan pegawainya dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan begitu, sangat diperlukan kepemimpinan yang kuat untuk mendorong pegawai bersama-sama mewujudkan kesuksesan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Analisis terhadap literatur yang ditemukan secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek vital yang memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi secara tepat juga menjadi faktor penentu dalam menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Secara spesifik dalam sebuah penelitian diindikasikan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan solusi, apresiasi, pengawasan, dan pembagian tugas yang jelas mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan konsep bahwa kepuasan kerja pegawai mampu mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja, termasuk tingkat kehadiran dan perputaran pegawai.

Selain dampaknya pada kepuasan kerja, kepemimpinan juga memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah gambaran dari orientasi nilai individu terhadap organisasi serta bagaimana tingginya kepedulian terhadap pekerjaan yang memotivasi dalam berupaya maksimal mendukung pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kualitas dan gaya kepemimpinan yang diterapkan juga menjadi penentu dalam terbangunnya loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Hal ini didukung dari beberapa penelitian yang menunjukkan perilaku kepemimpinan aktif dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan memiliki korelasi terhadap peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan kuat adalah prasyarat penting dalam menciptakan kepuasan kerja sekaligus membangun komitmen organisasi yang kuat. Keduanya saling berkaitan sehingga menjadi fondasi dalam mewujudkan kesuksesan serta pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, kajian terdahulu yang secara eksplisit menghubungkan ketiga variabel ini dalam satu kerangka penelitian masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mengupayakan untuk memberikan kontribusi dalam

memahami hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi melalui gabungan literatur yang relevan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis sistematis yang dilakukan terhadap literatur yang relevan, disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta komitmen organisasi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan memberikan solusi, apresiasi, pengawasan, dan pembagian tugas yang terstruktur, terbukti mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kualitas kepemimpinan yang melibatkan pegawainya dalam proses pengambilan keputusan juga kontribusi besar dalam menumbuhkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi, sehingga memperkuat komitmen organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang kuat dan efektif menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu berkembang secara sinergis yang pada akhirnya menjadi landasan penting dalam mewujudkan tujuan serta keberhasilan organisasi.

Meskipun penelitian ini telah merangkum berbagai temuan penting dari literatur yang sudah ada, masih terdapat keterbatasan kajian secara spesifik menghubungkan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersamaan dalam satu kerangka *literature review*. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian empiris mendatang yang mampu menguji keterkaitan ketiga variabel tersebut secara mendalam dalam berbagai konteks organisasi, sehingga memperluas pemahaman teoritis sekaligus memberikan kontribusi praktis yang lebih aplikatif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 2(1), 78–86.
- Andi Riyanto. (2019). Aspek Kepemimpinan dan Kompetensi Aparatur Birokrasi Serta Dampaknya terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 207–217. <https://doi.org/10.31294/jeco.v3i2.6320>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Noer, E., Lewaherilla, E., Waas, S., & Fangohoy, A. (2025). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup. *Musamus Journal of Business & Management*, 7(2), 110–125.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Pratidina, N. D., & Mitha, J. (2023). Dampak Penggunaan Media Sosial terhadap Interaksi Sosial Masyarakat: Studi Literature. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 810–815.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-kons*, 10(1), 28–38.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Syahril, S. (2019). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208. <https://doi.org/10.32332/riayah.v4i02.1883>
- Syamsuddin, S., Massiseng, A. N. A., & Daris, L. (2025). *Leadership dan Kepemimpinan*. TOHAR MEDIA.
- Tampubolon, M. (2022). *DINAMIKA KEPEMIMPINAN*. 2(1).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.