

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi setiap individu yang tergabung pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) Perumda Tirtawening Kota Bandung. Riset menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuesioner pada 55 responden karyawan tetap LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif untuk mendeskripsikan variabel penelitian sekaligus memverifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS Seri 27.0.1 *for windows*. Hasil riset menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan budaya organisasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja akan lebih efektif dilakukan melalui penguatan budaya organisasional yang mendukung seperti kolaborasi, *team building*, pengembangan identitas perusahaan seperti logo dan *tagline*, penghargaan atas kinerja karyawan, komunikasi yang terbuka antara karyawan dan pimpinan perusahaan, dibandingkan bergantung pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial aspect for every individual working within a company. Job satisfaction not only impacts individual employees but also directly influences the achievement of the company's strategic goals. This study aims to examine the characteristics of transformational leadership and organizational culture, as well as their influence on employee job satisfaction at the Environmental Quality Control Laboratory (LPKL) of Perumda Tirtawening in Bandung City. The research employs a quantitative approach through a questionnaire survey of 55 permanent employees at LPKL Perumda Tirtawening in Bandung City. The research method used was descriptive-verificative to describe the research variables while verifying the relationships and influences among the variables. Data were analyzed using SPSS Series 27.0.1 for Windows. The results indicate that transformational leadership does not have a positive effect on employee job satisfaction, unlike organizational culture. These findings indicate that efforts to improve job satisfaction will be more effective through the strengthening of supportive organizational cultures—such as collaboration, team building, the development of corporate identity elements like logos and taglines, recognition of employee performance, and open communication between employees and company leadership—rather than relying on the implementation of a transformational leadership style.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction.