JGSP
Jurnal Greenation Sosial dan Politik
+62 81210467572 https://greenationpublisher.org/JGSP greenation.info@gmail.com
GREENATION PUBLISHER

DOI: https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Pengaruh Strategi kepemimpinan, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan

Danur Noorcahyo[1], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, danunoorcahyo0@gmail.com
[2]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: danunoorcahyo0@gmail.com[1]

***Abstract**: Leadership, training, and job satisfaction play a crucial role in strengthening a company's position. This study aims to evaluate how leadership strategies influence employee job satisfaction, the extent to which training enhances skills, and their overall impact on corporate competitiveness and resilience. Using a quantitative approach, data were collected through surveys involving employees at various organizational levels. The findings reveal that effective leadership boosts employee motivation and productivity, continuous training positively impacts work efficiency, and high job satisfaction contributes to employee retention and improved company performance. Thus, the combination of strong leadership, optimal training, and high job satisfaction plays a vital role in enhancing a company's competitiveness in the industry.*

***Keywords:** Leadership, Training, Job Satisfaction, Employee Performance, Corporate Competitiveness.*

Abstrak: Kepemimpinan, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat posisi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana strategi kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, serta dampaknya terhadap daya saing dan ketahanan perusahaan secara keseluruhan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui survei yang melibatkan karyawan dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. pelatihan yang berkelanjutan berdampak positif pada efisiensi kerja, serta kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada retensi karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang baik, pelatihan yang optimal, dan kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di industri.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Daya Saing Perusahaan

PENDAHULUAN

Dalam mengadapi persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif Untuk agar dapat tetap bertahan dan terus berkembang. Salah satu aspek utama dalam meraih keunggulan kompetitif adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif, program pelatihan yang berkesinambungan, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi elemen penting dalam memperkuat posisi perusahaan.

Kepemimpinan yang baik berperan dalam memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan membimbing timnya akan mendorong peningkatan produktivitas serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan.

Di samping itu, pelatihan yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan wawasan karyawan. Dalam era digital yang terus berkembang pesat, perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawannya akan lebih siap menghadapi perubahan pasar serta meningkatkan efisiensi operasional.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor krusial dalam menunjang kinerja karyawan. Mereka yang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bekerja lebih baik, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan perusahaan. Beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif, menyediakan program pelatihan yang berkualitas, serta memperhatikan kepuasan karyawan, perusahaan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan serta daya saing jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian mengenai dampak ketiga faktor ini terhadap kekuatan perusahaan menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya, yaitu merumuskan: 1) Pengaruh strategi kepemimpinan dalam memperkuat perusahaan; 2) Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kekuatan perusahaan; dan 3) Pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan daya saing dan ketahanan perusahaan.

METODE

Artikel ini ditulis menggunakan metode Literature Review dengan pendekatan Kajian Pustaka (library research) dan Systematic Literature Review (SLR), yang dianalisis secara kualitatif. Sumber data diperoleh dari berbagai aplikasi akademik daring seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform penelitian lainnya. Systematic Literature Review (SLR) merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh bukti penelitian yang tersedia guna memberikan jawaban yang spesifik terhadap pertanyaan penelitian. (Kitchenham et al., 2009). Dalam analisis kualitatif, tinjauan pustaka harus diterapkan secara konsisten dengan asumsi metodologis yang digunakan. Salah satu alasan utama dalam memilih analisis kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan mempertimbangkan latar belakang, tujuan, dan metode yang diterapkan, artikel ini menghasilkan temuan sebagai berikut:

Meningkatkan kekuatan perusahaan

Meningkatkan kekuatan perusahaan adalah Meningkatkan kekuatan perusahaan dapat diukur melalui efisiensi dan tingkat produktivitas dalam proses produksi. Sistem produksi yang

berjalan secara optimal akan mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi. Untuk tetap kompetitif di pasar, perusahaan manufaktur terus berupaya meningkatkan produktivitasnya. Tujuan utamanya adalah memperoleh keuntungan maksimal dengan cara meningkatkan kualitas produk sekaligus menekan biaya produksi serendah mungkin.

Pristianingrum, N. (2017).

Meningkatkan kekuatan perusahaan Penerapan kemitraan strategis dengan sistem bagi hasil berbasis Al Adl berpotensi besar dalam memperkuat perusahaan. Mengintegrasikan prinsip Al Adl dalam kemitraan strategis tidak hanya memberikan manfaat finansial, sekaligus menekankan prinsip etika dan keadilan dalam Islam. Perusahaan atau negara yang mengadopsi model kemitraan ini cenderung memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi antar mitra bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan stabilitas ekonomi yang lebih kuat. Thamrin, F. (2024)..

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengatuh pada Meningkatkan kekuatan perusahaan adalah Dalam aspek internal, indikator yang dapat digunakan mencakup kualitas sumber daya manusia, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, serta tingkat inovasi teknologi, efisiensi operasional, dan fleksibilitas organisasi. Sementara itu, pada aspek eksternal, indikator yang relevan meliputi analisis pasar, termasuk pangsa pasar, pertumbuhan industri, dan perilaku konsumen, Evaluasi terhadap pesaing mencakup pengenalan keunggulan dan kelemahan kompetitor utama, serta analisis lingkungan makro yang meliputi aspek ekonomi, politik, sosial, dan teknologi yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Banyak penelitian sebelumnya telah membahas tentang strategi dalam memperkuat perusahaan, yang telah diteliti oleh berbagai peneliti: Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). dan Zulkifli, Z. (2022).

Strategi kepemimpinan

Strategi kepemimpinan adalah Strategi berkaitan dengan proses mempengaruhi orang lain secara sadar untuk mengatur aktivitas dan hubungan dalam sebuah organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja, strategi kepemimpinan menekankan pada keterbukaan serta pemberian motivasi yang efektif guna mendorong semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan tidak hanya sekadar mempengaruhi, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin menerapkan keterbukaan dan motivasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sobian, P. (2023).

Strategi kepemimpinan merupakan kumpulan pendekatan, metode, dan langkah-langkah yang dirancang oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Strategi ini mencakup perencanaan jangka panjang, proses pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta pemberdayaan individu dan tim dalam organisasi.

Dalam kepemimpinan abad ke-21, strategi ini berfokus pada visi jangka panjang, kreativitas, inovasi, dan kecerdasan emosional. Kemampuan tersebut memungkinkan pemimpin untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta perubahan sosial yang semakin kompleks. Isnaini, L. (2020).

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang memengaruhi strategi kepemimpinan bergantung pada sumber daya internal yang dimiliki. Karakteristik seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan motivasi dan mengarahkan anggota organisasi. Sebagai pengendali dan penentu arah, pemimpin berperan dalam menetapkan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Topik mengenai strategi kepemimpinan telah menjadi fokus penelitian oleh berbagai peneliti sebelumnya: Andriani, D. E. (2015) dan Nugraha, M. S., & Hidayat, Z. J. (2023).,

Pelatihan

Pelatihan adalah Proses pembelajaran bagi karyawan dalam mempersiapkan mereka untuk menjalankan tugasnya. Pelatihan dapat diberikan saat karyawan baru bergabung dengan perusahaan atau ketika mereka akan menempati posisi baru. Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan keterampilan karyawan serta memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka. Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019

Pelatihan Program pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawannya..(Haryati 2019)Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan potensi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat menjadi lebih disiplin serta memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih baik Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023).

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang memengaruhi pelatihan telah dikaji dalam berbagai penelitian. Ooi et al. (2007) menyatakan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan adalah kompetensi trainer dan metode pelatihan yang digunakan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Haslinda (2009), yang mengungkapkan bahwa kompetensi instruktur dan jenis pelatihan memiliki peran signifikan dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Sementara itu, Suwarto (2009) menjelaskan bahwa efektivitas mengacu pada dampak atau hasil yang diperoleh dari penggunaan metode, sarana, dan alat dalam pelaksanaan suatu aktivitas sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan, diharapkan pengetahuan karyawan dapat meningkat, sehingga mereka mampu menerapkannya secara efektif di lingkungan kerja masing-masing.. Olson dan Pachnowski (2008) menyatakan, sangat penting bahwa pelatih (trainer) memiliki kompetensi untuk menciptakan komunitas pembelajaran yang nyaman.

Pelatihan ini telah menjadi objek penelitian oleh berbagai peneliti sebelumnya: Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). dan Bariqi, M. D. (2018).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan serta kebijakan organisasi, pencapaian standar kinerja, serta kondisi kerja yang mungkin tidak selalu ideal. Menurut Koesmono (2014), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap individu terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan lingkungan kerja, di mana keinginan dan kebutuhan seseorang dapat terpenuhi melalui aktivitas kerja yang dilakukan.. Nurhandayani, A. (2022).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas karyawan terhadap peran mereka dalam organisasi, yang menunjukkan kesesuaian antara apa yang mereka peroleh dari pekerjaan dengan hal-hal yang mereka anggap penting. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi serta harapan mereka terhadap pekerjaan. Secara sederhana, kepuasan kerja merupakan sikap individu yang menggambarkan respons mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.. Almigo, N. (2004).

Topik mengenai kepuasan kerja telah banyak dikaji oleh berbagai peneliti sebelumnya: Wiliandari, Y. (2015)., Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). dan Saputra, A. A. (2022).

Review Artikel Relevan

Melakukan telaah terhadap artikel yang relevan sebagai dasar perumusan hipotesis penelitian dengan menguraikan hasil penelitian sebelumnya, serta membandingkan kesamaan dan perbedaannya dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang relevan disajikan dalam Tabel 1 berikut..

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021).	Strategi kepemimpinan dan Perilaku inovasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan Perusahaan.	Strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Perilaku inovasi berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan Perusahaan..	H1
2	Efendi, H., & Paluala, K. (2024).	Strategi kepemimpinan dan Motivasi serta arahan yang jelas berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Motivasi seta memberi arahan yang jelas berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	H1
3	Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020).	Pelatihan dan kinerja karyawan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Pelatihan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	H2
4	Andiana, K. A. K., & Yuliarmi, N. N. (2021)..	Pelatihan dan Pengunaan teknologi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Pelatihan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Pengunaan teknologi berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	H2
5	Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023).	Kepuasan kerja dan Kompetensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Kompetensi berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	H3
6	Mardalena, E., Adriant, R., & Indrawan, W. A. (2024).	Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	Loyalitas kerja berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan	H3

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, artikel tinjauan literatur ini membahas penelaahan artikel yang relevan, analisis keterkaitan antar variabel, serta penyusunan kerangka konseptual untuk rencana penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, artikel ini mengulas kajian artikel yang relevan, analisis dampak antar variabel, serta perumusan kerangka pemikiran untuk rencana penelitian.

Pengaruh Strategi kepemimpinan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan.

Strategi kepemimpinan adalah sebuah cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memandu, memberi motivasi, dan mengatur organisasi guna mencapai sasaran bisnis. Pendekatan ini meliputi perumusan visi, efektivitas komunikasi, proses pengambilan keputusan, serta upaya pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kreatif.

Prinsip-prinsip atau konsep Strategi kepemimpinan adalah Visi yang terarah: Seorang pemimpin perlu memiliki tujuan yang jelas bagi perkembangan perusahaan. Komunikasi yang

baik: Mampu menyampaikan visi dan strategi secara jelas kepada tim kerja. Kepemimpinan yang fleksibel: Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan bisnis. Pemberdayaan karyawan: Memberikan kepercayaan serta tanggung jawab kepada tim agar mereka lebih mandiri. Integritas dan keteladanan: Menjadi panutan dalam hal etika serta profesionalisme.

Strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan, jika Jika strategi kepemimpinan dipandang secara positif, maka persepsi terhadap peningkatan kekuatan perusahaan juga akan positif, dan sebaliknya. Bahwa Penerapan strategi kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat perusahaan dengan mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, jika strategi kepemimpinan kurang optimal, perusahaan berisiko mengalami penurunan daya saing, minimnya keterlibatan karyawan, dan hambatan dalam mencapai target bisnis

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Strategi kepemimpinan adalah Faktor pertama adalah Tipe kepemimpinan: Bisa bersifat otoriter, demokratis, transformasional, atau menyesuaikan dengan situasi. Budaya perusahaan: Meliputi nilai-nilai serta norma yang dianut dalam organisasi. Struktur perusahaan: Dapat berbentuk sentralisasi atau desentralisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dinamika pasar dan persaingan: Faktor eksternal yang memengaruhi perumusan strategi bisnis. Perkembangan teknologi dan inovasi: Kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi.

Untuk memperkuat perusahaan melalui penerapan strategi kepemimpinan, manajemen perlu menetapkan visi dan misi yang jelas agar seluruh karyawan memiliki pemahaman yang selaras mengenai arah dan tujuan perusahaan. Membangun budaya kerja yang mendorong inovasi, di mana karyawan mendapatkan apresiasi dan kesempatan untuk berkembang. Mengasah keterampilan kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepada pemimpin dalam hal pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengelolaan konflik., dimana Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, mengoptimalkan kinerja, dan mewujudkan pertumbuhan yang berkelanjutan. Strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan, Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh: Shobirin, M., & Ali, H. (2019. Cahyanti, D. O. N., Ati, N. U., & Ilyas, T. R. (2021).., dan Juliansyah, E. (2017).

Pengaruh Pelatihan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan.

Pelatihan adalah suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan produktif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kekuatan serta daya saing perusahaan.

Prinsip-prinsip atau konsep Pelatihan adalah Keselarasan Isi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan agar memberikan manfaat yang optimal. Berfokus pada Sasaran Pelatihan perlu memiliki arah yang jelas, seperti meningkatkan produktivitas atau mendorong inovasi. Keterlibatan Aktif Karyawan harus berperan serta secara langsung dalam pelatihan agar hasilnya lebih efektif. Berbasis Penilaian Keberhasilan pelatihan harus dievaluasi melalui umpan balik dan pencapaian kinerja. Kegiatan Berkelanjutan Pelatihan perlu dilakukan secara rutin agar tetap selaras dengan perkembangan lingkungan bisnis.

Pelatihan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan, jika Pelatihan dipersepsikan dengan baik maka Meningkatkan kekuatan perusahaan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pelatihan yang dipandang secara positif dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan keterampilan karyawan, memperbaiki efisiensi kerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun, jika pelatihan tidak dirancang dengan baik, perusahaan berisiko mengeluarkan biaya tanpa memperoleh hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pelatihan adalah Kesesuaian dengan Organisasi Pelatihan harus selaras dengan visi, misi, dan strategi perusahaan agar memberikan dampak yang optimal. Kemampuan Karyawan Tingkat keterampilan awal karyawan berperan dalam menentukan efektivitas pelatihan yang diberikan. Pendekatan Pelatihan Metode yang digunakan, seperti pelatihan langsung, e-learning, atau mentoring, harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Ketersediaan Sumber Daya Pelaksanaan pelatihan bergantung pada faktor seperti anggaran, waktu, serta tenaga ahli yang mendukung prosesnya. Peran Manajemen Dukungan dan motivasi dari manajer sangat penting untuk memastikan karyawan berpartisipasi aktif dalam pelatihan

Pelatihan berperan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: , Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024). Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). dan Sunarni, S. (2023).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Tingkat kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana ekspektasi dan kebutuhan karyawan terpenuhi dalam tempat kerja mereka.

Konsep atau prinsip dasar Kepuasan kerja yaitu Keselarasan Harapan dan Realitas Kepuasan kerja meningkat ketika tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan ekspektasi mereka. Aspek Keadilan dan Kesetaraan Karyawan merasa puas jika diperlakukan dengan adil dalam aspek gaji, promosi, serta bentuk penghargaan lainnya. Dorongan dan Apresiasi Pengakuan serta penghargaan atas kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka. Kondisi Tempat Kerja Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas berkontribusi pada kepuasan karyawan.

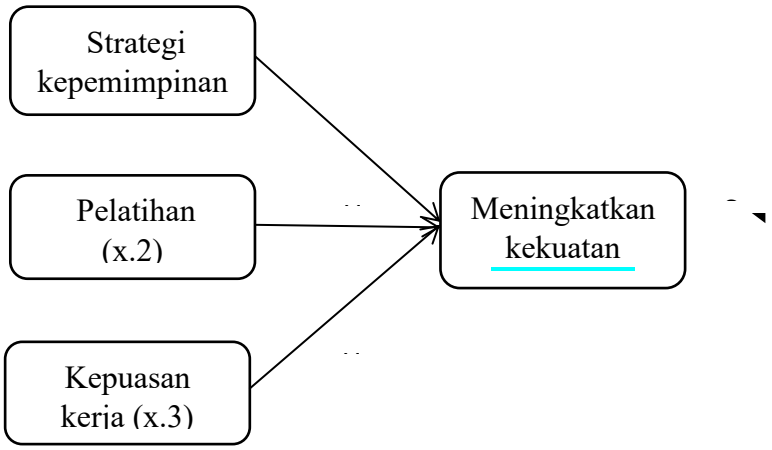
Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap peningkatan kekuatan perusahaan. Jika kepuasan kerja dipandang positif, maka kekuatan perusahaan juga akan dinilai baik, begitu pula sebaliknya. Ini dapat dijelaskan bahwa Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kekuatan perusahaan, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif, setia, dan memberikan kontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika kepuasan kerja dipandang secara positif, perusahaan akan mengalami peningkatan dalam aspek produktivitas, inovasi, dan daya saing. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah, perusahaan berisiko menghadapi masalah seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, penurunan kinerja, serta reputasi perusahaan yang kurang baik.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja adalah Upah dan Insentif – Pemberian kompensasi yang adil dan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi Kerja Ketersediaan fasilitas, budaya perusahaan, serta interaksi antar karyawan yang mendukung. Kepemimpinan Pendekatan pemimpin dalam mengatur, membimbing, dan memberikan dukungan kepada karyawan. Peluang Pengembangan Karier Kesempatan bagi karyawan untuk meraih promosi dan meningkatkan keterampilan mereka. Beban Tugas Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya.

Kepuasan kerja berperan terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Kasra, E., & Ali, H. (2023)..., Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017)., dan Lukito, R. (2020).

Rerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang relevan, kerangka konseptual dalam artikel ini disajikan pada Gambar 1 di bawah.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang ditampilkan, strategi kepemimpinan, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kekuatan perusahaan. Selain ketiga variabel eksogen tersebut, terdapat berbagai faktor lain yang juga dapat memengaruhi peningkatan kekuatan perusahaan, di antaranya:

1) Sumber Daya Manusia: Hazni, E., & Ali, H. (2024). Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Hidayah, S., Dharmanto, A., & Meutia, K. I. (2021).
2) Keuangan: Amalia, D. N., & Ali, H. (2023). Yunita, T., & Wijayanti, M. (2021).
3) Budaya organisasi: Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Ramadhani, M. N., Irfana, T. B., Supriyanto, S., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, temuan, dan pembahasan, artikel ini menyimpulkan perumusan hipotesis untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1) Strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan Perusahaan. Kepemimpinan yang kuat adalah kepemimpinan yang menerapkan arahan yang jelas serta mendorong inovasi untuk mencapai keungulan bersaing.
2) Pelatihan berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan. Pelatihan juga membantu meningkatkan keahlian individu dan juga mendorong produktivitas seta inovasi.
2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka menjadi lebih produktif dan termotivasi.

REFERENSI

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deeppublish: Yogyakarta*.

Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12

Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and*

Economic Research.
Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12
Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *3*(1), 141–153. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100
Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., *5*(2).
Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, *1*(1), 50-60.
Anggita, R., & Ali, H. (2017). The Influence of Product Quality, Service Quality and Price to Purchase Decision of SGM Bunda Milk (Study on PT. Sarihusada Generasi Mahardika Region Jakarta, South Tangerang District). *Scholars Bulletin*. https://doi.org/10.21276/sb
Amalia, D. N., & Ali, H. (2023). Pemanfaatan Laporan Keuangan, Software dan Brainware Terhadap Pengambilan Keputusan Manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, *5*(1).
Andriani, D. E. (2015). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 112096.
Andiana, K. A. K., & Yuliarmi, N. N. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Keberlanjutan Umkm Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, *11*(3), 1369-1389.
Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, *5*(2), 64-69.
Cahyanti, D. O. N., Ati, N. U., & Ilyas, T. R. (2021). Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Respon Publik*, *15*(7), 1-7.
Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *14*(1), 1-18.
Efendi, H., & Paluala, K. (2024). Strategi Kepemimpinan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Tani Prima Makmur. *Ijma (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, *5*(1), 199-112.
Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, *5*(4).
Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(1), 200-207.
Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, *5*(1), 98-115.
Hasyim, U., & Ali, H. (2022). Reuse Intention Models Through Customer Satisfaction During The Covid-19 Pandemic : Cashback Promotion And E-Service Quality Case Study : Ovo Electronic Money In. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *3*(3), 440–452.
Hidayah, S., Dharmanto, A., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19.

Isnaini, L. (2020). Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, Dan Cerdas Emosi. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(2).

Juliansyah, E. (2017). Strategi pengembangan sumber daya perusahaan dalam meningkatkan kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, *3*(2), 19-37.

Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 383-395.

Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *2*(3), 304-313.

Larasati, E. R., & Sonhaji, I. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan: Kejujuran, Kepedulian Terhadap Sosial, Dan Komunikasi Efektif. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, *7*(4), 15424-15428.

Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, *8*(2), 358381.

Mulyana, A. P., & Ali, H. (2024). Pengaruh Faktor Lokasi, Keunikan Produk, dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kekuatan Strategis Perusahaan Dalam Manajemen Strategis. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, *2*(2), 102-111.

M, A., & Ali, H. (2017). Model Kepuasan Pelanggan: Analisis Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Merek Pada Giant Citra Raya Jakarta. *Jurnal Manajemen*. https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.254

Mardalena, E., Adriant, R., & Indrawan, W. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan Kab. Ogan Komering Ulu. *Ekonomika*, *17*(1), 115-130.

Nugraha, M. S., & Hidayat, Z. J. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Bahasa Arab. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, *3*(2), 51-56.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108-110.

Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, *4*(1).

Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. https://doi.org/10.21276/sjhss

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21-30.

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *7*(1), 48-55.

Pristianingrum, N. (2017). Peningkatan efisiensi dan produktivitas perusahaan manufaktur dengan sistem Just In Time. *ASSETS: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, *1*(1), 41-53.

Ramadhani, M. N., Irfana, T. B., Supriyanto, S., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Medan Satria Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, *3*(2), 167-181.

Sobian, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, *21*(1).

Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, *2*(3), 363-370.

Sufianzah, A., Nasir, N., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pejabat Eselon Iv Dilingkungan Pemerintah Daerah Aceh). *Jurnal Magister Manajemen*, *2*(2), 164-170.

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68-77.

Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, *7*(2), 193-205.

Sunarni, S. (2023). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Kursus Dan Pelatihan Studi Pada LKP Sunakis Institute Di Bekasi. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *1*(4), 223-236.

Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi. *Jurnal Economina*, *2*(11), 3276-3288.

Shobirin, M., & Ali, H. (2019). Strategi Pengembangan Infrastruktur dalam Meningkatkan Pelayanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *1*(2), 155-168.

Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002

Thamrin, F. (2024). Strategic Partnership Bagi Hasil Berbasis Al Adl Dalam Meningkatkan Kekuatan Perusahaan. Dedikasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(2), 25-38.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.1

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, *6*(2), 81-95.

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(2), 1245-1257.

Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, *6*(2).

Yunita, T., & Wijayanti, M. (2021). Pengelolaan Keuangan Pensiun Kepada Alumni Bidan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat UBJ*, *4*(1), 27-36.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 414-423.

.

&&&