

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SAMPOERNA SURABAYA
EMPLOYEE COOPERATIVE***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN
SAMPOERNA SURABAYA**

Dewi Puji Arofah¹ Mei Retno Adiwati²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

dewipujiarofah@gmail.com

ABSTRACT

With the high level of competition in the business world, cooperatives have become one of the business institutions that consistently demonstrate their existence. Because labor is one of the elements that must receive special attention, especially those related to employee job satisfaction. Employee satisfaction with their work can be influenced by several aspects, including whether there is work encouragement, the way they are led, and a supportive work environment. Based on this idea, this research aims to evaluate the influence of leadership and work atmosphere on employee job satisfaction at the Sampoerna Surabaya Employee Cooperative. The population and sample consisted of 50 employees of the Sampoerna Surabaya Employee Cooperative, using the saturated sampling method. The analysis method was carried out using the Structural Equation Model (SEM) with the alternative method Partial Least Square (PLS). The research results show that leadership and the work environment have a positive and significant effect on the job satisfaction of Sampoerna Employees Cooperative employees.

Keywords : Leadership, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tingginya tingkat persaingan di sektor usaha, koperasi menjadi salah satu lembaga usaha yang konsisten memperlihatkan keberadaannya. Karena tenaga kerja adalah elemen yang wajib mendapat perhatian khusus, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya bisa terpengaruh oleh sejumlah aspek, di antaranya adalah ada atau tidaknya dorongan kerja, bagaimana kepemimpinan, serta suasana lingkungan kerja yang menunjang. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. Populasi dan sampel sebanyak 50 karyawan di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis dilakukan dengan *Structural Equation Models* (SEM) dengan alternatif metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era ketatnya persaingan di dunia bisnis, koperasi menjadi salah satu organisasi bisnis yang tetap menunjukkan eksistensinya. Pada perkembangannya tentu mengalami pasang dan surut, banyak faktor yang mempengaruhi dan dapat menyebabkan koperasi tidak aktif atau bahkan berhenti beroperasi (Sucipto, 2021). Pasang dan surut dalam perkembangannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk SDM yang menjadi elemen penting untuk keberhasilan perusahaan (Mulia, 2021). Manajemen yang baik diperlukan agar sumber daya manusia dapat dioptimalkan. Menurut Sulistyawati *et al.* (2022),

manajemen SDM krusial dalam mengatasi permasalahan tenaga kerja, mendapatkan karyawan yang kompeten, handal, dan bertanggung jawab. Bagi pengelola organisasi, hal ini merupakan kewajiban untuk memastikan kepuasan kerja karyawan dan memiliki sumber daya manusia yang mampu membangun organisasi (Lana *et al.* 2022).

Namun, pada saat ini permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan kurang mendapat perhatian khusus. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya perusahaan lain, Koperasi Karyawan

Sampoerna Surabaya sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan juga menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu mencari solusi untuk menciptakan kepuasan kerja melalui partisipasi pemimpin dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Pangestu & Prayekti (2022), kepuasan kerja yaitu sikap emosional pada pekerja yang menunjukkan kesenangan dan cinta terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan karyawan dapat memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan (Rochmah *et al.* 2021). Faktor seperti motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh kepuasan kerja karyawan (Ramadani *et al.*, 2022). Kepemimpinan memengaruhi keberhasilan misi organisasi. Kualitas hubungan atasan-bawahan mencerminkan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mengajak, mempengaruhi, serta menghibau bawahannya sesuai fungsi, meningkatkan kepuasan kerja (Sulistyawati *et al.* 2022). Kurang dukungan dan perhatian antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan (Noufal, 2020). Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui sarana, prasarana, metode dan aturan kerja, serta hubungan sesama pekerja (Hasibuan & Afrizal *dalam* Siregar, 2023).

Perusahaan mengalami penurunan kepuasan kerja karyawan, terlihat dari tingginya tingkat absensi serta turnover yang tidak stabil (As'ad *dalam* Destin *et al.*, 2024). Jumlah karyawan terlambat di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya naik signifikan 2021-2023 dengan indikasi kurang kepuasan kerja. Wawancara 27 April 2024 memperoleh hasil bahwa “beberapa karyawan sering tidak mengindahkan catatan kehadiran, masih banyak karyawan yang tidak mentaati aturan perusahaan, sering juga terjadi miskomunikasi antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja” (Kepala Unit KopKar Sampoerna). Tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan masih rendah, terlihat dari ijin kerja dan keterlambatan. Karyawan puas biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran, dan prestasi yang baik (Saripuddin, J. 2015).

Munazila serta Iryanti (2023) menyatakan, kurang semangat kerja serta keterlibatan dapat membuat karyawan tidak puas serta meningkatkan *turnover*. Data menunjukkan peningkatan jumlah karyawan keluar dari 5 di tahun 2021 menjadi 10 di 2022, kemudian turun menjadi 8 di 2023. Tingkat absensi yang tinggi mencerminkan kurangnya loyalitas karyawan. Banyak karyawan keluar menandakan rendahnya kepuasan kerja di Koperasi Karyawan

Sampoerna Surabaya. Menurut Harahap (2020), absensi karyawan mempengaruhi produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Kehadiran karyawan dapat meningkatkan kinerja serta mencapai target penjualan. Berdasarkan data yang diperoleh, target penjualan perusahaan dari 2021-2023 tidak terpenuhi. Kepuasan kerja menurun di KopKar Sampoerna karena kepemimpinan yang kurang efektif. Karyawan merasa pimpinan, kurang memberi arahan, dan hubungan kurang harmonis. Kurangnya komunikasi pimpinan-bawahan memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi. Sari *et al.* (2014) menyatakan kepemimpinan berpengaruh besar pada kebahagiaan pekerja. Hasil penelitian Noufal (2020), menunjukkan kepemimpinan berdampak positif terhadap kepuasan kerja di PT PLN.

Permasalahan di perusahaan tersebut selain faktor kepemimpinan adalah tentang lingkungan kerja yang membutuhkan pembenahan. Beberapa masalah mengenai keterbatasan fasilitas dan kurangnya koordinasi antara atasan dan karyawan yang mengganggu produktivitas karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dan mengurangi efektivitas dalam bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia membahas tentang hubungan atau peranan manusia dalam organisasi, unsurnya adalah manusia atau tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna menangani berbagai permasalahan pada lingkup tenaga kerja dan melakukan pengelolaan sumber daya manusianya secara baik agar memperoleh pekerja yang loyalitas dan puas terhadap apa yang dikerjakannya (Cahyanti & Adiwati. 2022).

Menurut (House *et al* dalam Kawiana, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan ialah kegiatan memberi pengaruh orang-orang agar bekerja sama, mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama (Farida & Hartono. 2016). Beberapa indikator kepemimpinan menurut (Rivai & Dedy, dalam Arifin *et al* 2019) antara lain yaitu kemampuan membina kerja sama dan hubungan baik, kemampuan

efektivitas, kemampuan partisipatif, serta kemampuan mendelegasikan tugas dan waktu.

Menurut Saripuddin (2017), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar pekerja dan bisa mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Karyawan akan mudah merasakan sulit berkonsentrasi, stres, dan menurun produktivitasnya karena adanya suasana tidak berada di lingkungan kerja (Anugrah & Adiwati. 2022). Menurut (Nitisemo dalam Astuti R & Iverizkinawati, 2018) indikator dari lingkungan kerja yakni, suasana kerja, hubungan rekan kerja, serta adanya fasilitas kerja.

Menurut Prasiwi, Santoso, & Iriyanti (2022), menyatakan kepuasan kerja merupakan gambaran rasa suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Suatu pekerjaan akan memiliki makna bagi seorang bila pekerjaan tadi bisa memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Pekerjaan yang berbagai aspek di dalamnya sesuai dengan harapan seorang, maka akan meningkat kepuasan kerja orang tersebut (Anggraeni & Santosa. 2013). Menurut (Gilmer dalam Sinambela, 2018) indikator kepuasan kerja diantaranya, yaitu kesempatan untuk maju, gaji, pengawasan, serta keamanan kerja.

METODE PENELITIAN

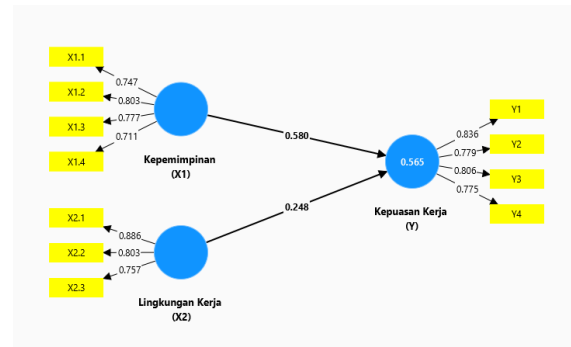
Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya dengan total lima puluh orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian memanfaatkan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis komponen dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) untuk melakukan analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini memanfaatkan instrumen *software* statistik SmartPLS 4.1. Dalam model SEM-PLS, uji hipotesis dilaksanakan melalui analisis *bootstrapping*. Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1 Model Konseptual PLS

Berdasarkan diagram di atas, terlihat angka faktor *loading* setiap indikator yang terletak di antara variabel dan indikator, atau besarnya nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang ada di atas garis panah antar variabel eksogen terhadap variabel endogen. Serta dapat pula diperhatikan besarnya *R-Square* yang terletak di dalam area variabel endogen, yaitu kepuasan pekerjaan karyawan.

Temuan *convergent validity* bisa diamati dari *loading* faktor serta nilai AVE. Temuan *outer loading* di SmartPLS bahwa nilai *loading factor* seluruh pernyataan 11 indikator dari setiap variabel mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai validitas konvergen > 0,7. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi *convergent validity* atau bervaliditas baik. Sesudah seluruh nilai *outer loading* memenuhi kriteria pengujian, jadi tahap selanjutnya ialah memeriksa nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Dinyatakan memiliki keabsahan yang baik untuk faktor laten jika AVE mempunyai nilai melebihi 0,5.

Tabel 4.14 Hasil R Square pada SmartPLS

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Presentase
Kepuasan Kerja (Y)	0.565	0.546	56,5%

Sumber : Data diolah penulis 2024

Menurut *output* analisis data, nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja ialah 0,565 (Tabel 4.14). Memperlihatkan variabel kepemimpinan serta lingkungan kerja bisa menerangkan variabel kepuasan kerja 54,6 %. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model dikatakan moderat serta sisanya 45,4% diterangkan oleh variabel selain dari kajian yang dilaksanakan (selain kepemimpinan serta lingkungan kerja).

Tabel 4.15 Hasil *F Square* pada Smart PLS

Kepuasan Kerja (Y)	
Kepemimpinan (X1)	0.513
Lingkungan Kerja (X2)	0.094

Sumber : Data diolah penulis 2024

Effect size (*F square*) mrngenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,513 dipandang tinggi (Tabel 4.15). Sementara dampak suasana kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,094 dinilai moderat.

Model analisis jalur diterangkan dengan jalur-jalur yang menginterpretasikan hubungan antara variabel eksogen serta endogen, yaitu *Path Coefficient*, *T Statistik*, dan *P values*. *Path Coefficient* bisa diamati di nilai *Original Sample* (O). *Sample Mean* (M) ialah nilai tengah dari *Path Coefficient*. *STDEV* (*Standard Deviation*) yaitu penyebaran data di lingkungan rerata sampel. Kajian ini dengan signifikansi 5%, maka *T statistic* mesti diatas *T* tabel (1,96) serta *P value* harus dibawah 0,05.

Tabel 4.16 *Path Coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kepemimpinan (X1)					
-> Kepuasan Kerja (Y)	0.580	0.586	0.091	6.338	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.248	0.255	0.103	2.406	0.008

Sumber : Data diolah penulis 2024

Menurut tabel tersebut bisa didapatkan penutup bahwa dugaan yang mengungkapkan : H1: Pengaruh kepemimpinan (X1) berdampak positif pada kepuasan kerja (Y) bisa diterima, dengan *Original sample* yang bernilai **positif** (0,580) sehingga arah hubungan kepemimpinan (X1) pada kepuasan kerja (Y) bersifat positif. *T* statistik (6,338) > *T-table* (1,96) serta *P-value* (0,053) < 0,05, sehingga disimpulkan **kepemimpinan** (X1) berpengaruh **positif** pada kepuasan kerja (Y).

H2: Pengaruh lingkungan kerja (X2) berdampak positif pada kepuasan kerja (Y) bisa diterima, dengan *Original sample* yang bernilai **positif** (0,248) sehingga arah hubungan lingkungan kerja (X2) pada kepuasan kerja (Y) bersifat positif. *T* statistik (2,406) > *T-table* (1,96) serta *P-value* (0,008) < 0,05, sehingga **lingkungan kerja** (X2) berdampak **positif** di kepuasan kerja (Y).

PENGARUH KEPEMIMPINAN (X1) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa ada dampak atau pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) pada kepuasan kerja (Y) pada karyawan di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa jika pimpinan perusahaan baik, maka rasa puas karyawan terhadap tugasnya akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis variabel Kepemimpinan memperlihatkan bahwa indikator yang paling berpengaruh serta memiliki nilai tertinggi pada kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya ialah “X1.2. Kepemimpinan efektivitas”, dimana yang dimaksud pada situasi ini ialah kepemimpinan yang bisa memberi dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta senantiasa memotivasi karyawan agar datang tidak terlambat .

Situasi yang ada di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya yaitu situasi yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang tidak selaras, seperti minimnya interaksi antara pimpinan dengan karyawan, seringkali mengakibatkan miskomunikasi. Tidak cukup memberikan arahan serta membangun kolaborasi dengan karyawan menggambarkan kurangnya perilaku pemimpin dalam mendukung serta memotivasi bawahannya untuk menjalankan pekerjaan serta kewajiban mereka secara maksimal. Situasi ini kurang sesuai dengan temuan penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan merasa pemimpin dapat memberikan motivasi untuk datang tepat waktu serta menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang terbentuk dengan baik dapat menjadi dorongan serta arahan karyawan untuk mencapai efisiensi dalam bekerja.

Menurut temuan penelitian yang telah dilaksanakan, didapatkan kepemimpinan berdampak positif serta berarti terhadap kepuasan kerja. Situasi ini bisa dipahami bahwa saat pimpinan meningkat atau menjadi lebih baik, hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. Temuan penelitian ini sejalan dengan Kosidin, N, A (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan baik serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saddam, M (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan, terbukti bahwa dengan adanya pimpinan yang baik, karyawan akan memberikan

hasil yang maksimal serta merasa senang dengan tugasnya.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (X2) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Penelitian ini menemukan bahwa ada dampak positif serta signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) pada Kepuasan Kerja (Y) di karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. Situasi itu memperlihatkan ketika semakin baik lingkungan kerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya, sehingga dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawanannya. Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja, memperlihatkan bahwa indikator yang paling berpengaruh serta memiliki nilai tertinggi pada kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya ialah “Suasana Kerja”, Situasi ini mengacu pada kondisi kerja yang bisa membantu tugas karyawan, termasuk sarana dan perangkat yang memadai, penerangan yang optimal, area yang bebas dari gangguan suara, serta interaksi yang harmonis di antara karyawan.

Situasi yang ada pada Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung serta memadai, seperti kekurangan sarana prasarana untuk menunjang produktivitas pekerjaan, area penyimpanan yang sempit, ruang gerak yang terbatas, serta kurang memadai. Disamping itu, kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan staf atau sesama karyawan mengakibatkan rasa individual di antara karyawan yang berdampak pada kepuasan. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kondisi kerja telah mempunyai suasana yang baik, yang mana bisa dipahami bahwa lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif bisa membantu karyawan meraih produktivitas yang lebih baik. Menurut temuan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa kondisi kerja berdampak baik serta signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dipahami bahwa saat kondisi kerja meningkat atau menjadi lebih baik, hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya.

Temuan penelitian ini sama dengan temuan penelitian Rinda, R, T (2022), kondisi kerja memiliki keterkaitan baik serta signifikan pada kepuasan karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Hendrik (2023). Kajian tersebut mengungkapkan bahwa adanya dampak positif serta signifikan antara faktor kondisi kerja pada kepuasan kerja karyawan, sehingga bisa disimpulkan peningkatan kondisi kerja akan

berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mendukung kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*, 10(1).
- Anugrah, A. F., & Adiwati, M. R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjandrindo Mas Gresik. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1545-1548.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Penelitian Literature Review. *Jurnal Penelitian dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia

- Cahyanti, P. A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna Surabaya. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 143-150.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Handayani, R. D. (2016). Persepsi Karyawan PNS Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 108-116.
- Hartatik, I. P. (2014). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Laksana*.
- Hendrik, H., Bay, A. Z., & Lakay, M. S. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 161-174.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar : UNHI Press.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505-513.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 438-445.
- Lana, F. Y., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6), 1215-1228.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1841-1849.
- Noufal, M. F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 12-20.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 35-42.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-kharaj: jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah*, 4(3), 686-699.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Penelitian dan Konseptual*, 7(2), 280-287.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Rahmawati, A., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 454593.
- Ramadani, T. R., Susanti, E. N., & Ariyati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 2(2), 294-305.

- Rinda, R. T., Maulana, H., & Fitriani, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Inovator*, 11(1), 145-153.
- Rochmah, A. F., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD Suwarlandono Art Di Tanggulangin. *Syntax Idea*, 3(6), 1290-1301.
- Saddam, M., Faroji, R., Najibullah, N., & Waskita, N. I. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cinere. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 96-109.
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Yusuf, T. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Penelitian Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero)). *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), 88-108.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, I. N. B., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto. *Jurnal Widya*, 5(1), 30-45.
- Sucipto, R. H. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Koperasi Karyawan Republika. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 19-27.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Penelitian Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.
- Wulandari, F. E. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariahmandiri Cabang Tulungagung.