

Analysis Of The Influence Of Leader Personality And Workplace Environment On Employee Job Satisfaction In Telecommunications Infrastructure Companies

Analisis Pengaruh Kepribadian Pemimpin Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Infrastruktur Telekomunikasi

Soegeng Wahyoedi^{1*}, Hendy Tannady², Budi Sulistiyo Nugroho³, Amiruddin⁴, Ilham Arief⁵

Universitas Kristen Krida Wacana¹, Universitas Multimedia Nusantara², PEM Akamigas³,

Universitas Gajah Putih⁴, Universitas Yarsi⁵

swahyoedi@ukrida.ac.id¹, hendy.tannady@umn.ac.id², nbudi.nugroho@gmail.com³,

amirudintkn220@gmail.com⁴, ilhamarief01@gmail.com⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study describes the influence of the Work Environment and Leader's Personality with the impact on the Job Satisfaction variable. The object of this research is PT. Ketrosden Triasmitra. This research discusses the theory of work environment, leadership personality and co-workers and attitudes as derivatives of job satisfaction. This study uses a quantitative method through a questionnaire survey distributed via google form to 82 respondents which is then processed using SPSS version 25.0 with the sampling method is non-probability sampling. Hypothesis test results (t test) that work environment has a significant effect on job satisfaction with t count of 3.369 > t table 1990. Leader personality has a significant effect on job satisfaction with t count 3.677 > t table 1990. Work Environment and Leader Personality simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction. The implication of this research can provide understanding for employees to pay attention to and build a good Work Environment and Leadership Personality, especially at PT. Ketrosden Triasmitra.

Keywords : Work Environment, Leader Personality, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin dengan dampak yang ditimbulkan pada variabel Kepuasan Kerja. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Ketrosden Triasmitra. Penelitian ini membahas mengenai teori Lingkungan Kerja, Kepribadian Pemimpin dan dengan Co-workers dan Attitudes sebagai turunan dari Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebarakan melalui google form kepada 82 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS dengan metode pengambilan sample adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan T hitung sebesar 3.369 > t tabel 1990. Kepribadian Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan t hitung 3.677 > t table 1990. Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para karyawan untuk memperhatikan dan membangun Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin yang baik, terutama pada PT. Ketrosden Triasmitra.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepribadian Pemimpin, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Bekerja sebenarnya bukan hanya mencari penghasilan saja, lebih dari itu, bagi generasi millennials bekerja bisa menjadi sarana untuk mengaktualisasikan diri dan mendapat kepuasan pribadi. Menurut survei Accenture " *Defining Success Your Way* " tahun 2013, 53% generasi millennials sudah merasa puas dan pencapaian mereka. Dibandingkan survey tahun lalu (2012), ditahun 2013 ini kepuasan kerja generasi millennials ternyata meningkat sampai 10%. Karenanya, mereka tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain, ungkap Neneng Goenadi, *Executive Director dan Country Lead Acceenture Indonesia*,

djakarta beberapa tahun lalu. Survei ini juga mengungkapkan bahwa peningkatan kepuasan akan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang baik dan bisa memberikan kepuasan kerja yaitu dengan cara, menghargai sesama karyawan yang lain dalam segala hal, bukan hanya menghormati dan menghargai, tapi juga membantu sesama teman atau saling menolong apabila ada yang perlu ditolong. Ada beberapa responden mengungkapkan bahwa adanya teman atau partner yang jujur memiliki kepuasan kerja 54%. Lingkungan yang fleksibel 46%. Adapula penyebab seseorang atau karyawan mengalami stress bukan hanya dengan pekerjaan yang banyak atau numpuk, target, dan lainnya. Akan tetapi lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak kondusif juga mempengaruhinya. Menurut penelitian, lingkungan kantor bisa membuat karyawan merasa depresi, unsur-unsur yang membuat menumbuhkan sindrom disebabkan karena rutinitas kantor yang tanpa disadari bisa merugikan kesehatan jasmani dan produktivitas. Kepribadian Pemimpin juga membuat karyawan atau seseorang mengalami kepuasan kerja, banyak survey mengatakan kepribadian pemimpin sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang dibutuhkan seorang karyawan terhadap pemimpin adalah pemimpin memiliki keramahan dan mau membantu atau menjelaskan. Ketika karyawan mengalami kesulitan kerja fungsi pemimpin membantu dan menjelaskannya, bukan sekedar di marah-marahi. Pemimpin dan bawahan haruslah memiliki hubungan seperti kekeluargaan, karena apabila pemimpin dan karyawan memiliki hub yang renggang atau membangun jarak, pasti hubungan atasan dan bawahan menjadi renggang.

Fakta membuktikan apabila seseorang yang diberi penghargaan karena prestasi oleh perusahaan pasti seseorang karyawan merasa bangga, kepribadian pemimpin yang memberi motivasi dan pujian juga mempengaruhi karyawan menjadi nyaman di lingkungan kerjanya, bukan hanya sekedar nyaman, karyawan merasa puas akan kepribadian pemimpin yang memberi sanjungan apabila karyawan berprestasi. Karena fakta dilapangan tidak banyak pemimpin yang mudah untuk memberi sanjungan atau pujian kepada karyawan, karena mereka berfikir pemimpin itu segalanya sehingga merasa puas dengan sebagai seorang pemimpin. Banyak juga seorang yang nyaman di lingkungan kerja dan puas karena seseorang pemimpin menaikan jabatan apabila bekerja dengan baik, Bahasa kerennya promosi kerja, dengan promosi kerja itu membuktikan pemimpin memiliki rasa peduli atau menghargai yang dilakukannya selama bekerja. Dengan begitu karyawan akan gigih dan semangat bekerja. Kepemimpinan bukan hanya sekedar menaikan insentif atau salary, akan tetapi kepemimpinan harus adil dan tidak pilih kasih, dalam hal ini membuat karyawan merasa puas kerja dan menjadi nyaman apabila pemimpin atau atasan mereka adil dan tidak pilih kasih, contoh seperti apabila ada orang yang melanggar peraturan harus di hukum, jangan ga dihukum tujuannya untuk memberikan efek jera agar tidak mengulangi kesalahan lagi, tidak boleh ada yang di istimewa, seorang pemimpin harus memiliki integritas. Pemimpin juga harus memiliki atau merangkul karyawan dengan cara membangun lingkungan kerja yang baik dan nyaman, agar karyawan menjadi betah dan bertahan lama, dan hubungan karyawan dan atasan harus seperti kekeluargaan agar selalu harmonis

Berdasarkan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Wibowo 2014) yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Aruan and Fakhri 2015) Menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, serta keamanan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menyatakan pengaruh lingkungan kerja pada PT. Freeport Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Freeport Indonesia. Lingkungan kerja yang memiliki udara yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Haedar, Saharuddin, and H. 2016) yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pada PT Hadji Kalla di Palopo.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Purnomo and Cholil 2010) yaitu Kepemimpinan seperti transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riana 2015) yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wake Bali Art Market Kuta-Bali. Dan juga penelitian terdahulu oleh (Eka and Darmaja 2015) adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang. Berdasarkan Rumusan masalah dan Batasan masalah tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Ketrosden Triasmitra, mengetahui apakah pengaruh Kepribadian Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja di PT Ketrosden Triasmitra, dan mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja di PT Ketrosden Triasmitra.

3. Metode Penelitian

Suatu kegiatan objektif dalam usaha mengembangkan, serta menguji ilmu pengetahuan berdasarkan atas prinsip-prinsip, teori-teori yang disusun secara sistematis melalui proses yang intensif dalam pengembangan generalisasi (Ili and Penelitian 2019). Pada metode penelitian ini yang ditetapkan adalah metode kuantitatif, karena data yang digunakan yaitu berupa angka-angka dan data diskrit yaitu data yang berupa hasil dari perhitungan (Hermawan 2019). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, dan data sekunder, dimana data primer dikumpulkan langsung dari lapangan melalui menyebarkan kuesioner online dengan menggunakan *Google Form* dan data sekunder dari penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menggunakan media masa, jurnal ilmiah dan buku-buku.

Waktu dan tempat pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan di Jakarta pada bulan Februari sampai April 2021 dengan melakukan penyebaran kuesioner. Dalam kurun waktu tiga bulan telah dilakukan pembuatan, penyebaran, pengumpulan dan pengolahan kuesioner. Secara sederhana populasi dapat dimaknai sebagai wilayah generalisasi suatu penelitian. jadi populasi tidak hanya kumpulan orang-orang (komunitas), tetapi populasi bisa berupa materi atau benda-benda alam yang lainnya. Populasi bukan sekedar jumlah tetapi juga termasuk seluruh sifat atau karakteristik di dalamnya (Sugiyono, 2011) dalam (Hermawan 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ketrosden Triasmitra dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan baik dari kalangan bawah hingga kalangan atas. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Secara sederhana sampel dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu : random (probability) dan non random (non probability) Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada semua untuk dipilih. (Sataloff et al. n.d.). Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan pengambilan sampel berdasarkan keperluan peneliti ialah, hanya karyawan PT. Ketrosden Triasmitra dan peneliti memperoleh data melalui menyebarkan kuesioner akan digunakan hanya untuk kepentingan akademis saja. Dalam kuesioner yang disebar, Peneliti dapat mengumpulkan data mengenai Variabel Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Ketrosden Triasmitra. Jumlah sample penelitian ini sebanyak 82 orang dengan 30 indikator.

4. Hasil dan Pembahasan

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). t tabel dapat dicari dengan signifikansi 0,05 dengan $(df)n-k-1$ atau pada penelitian ini $82-2-1=79$. Lalu dimasukkan kedalam rumus excel $=TINV(0.05,79) = 1990$. Kriteria pengujian uji T adalah :

1. Jika t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak. artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.872	2.493		4.763
	Lingkungan Kerja	0.366	0.109	0.393	3.369
	Kepribadian Pemimpin	0.362	0.099	0.429	3.677

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2021

Hasil dari uji hipotesis t tabel pada tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki T hitung sebesar 3,369 sedangkan nilai T tabel sebesar 1990 dan nilai *significant* 0,001 $> 0,05$. Diketahui hasil T hitung (3,369) $> T$ tabel (1990). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
2. Pengujian variabel Kepribadian Pemimpin (X_2) memiliki T hitung 3,677 sedangkan nilai T tabel sebesar 1990 dan nilai *significant* 0,000 $< 0,05$ diketahui hasil T hitung (3,677) $> T$ tabel (1990). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel Kepribadian Pemimpin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dapat disimpulkan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F

Menurut Kuncoro, (2009) dalam (Hendri and Setiawan 2017) uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan $(df)n-k-1$ atau pada penelitian ini $82-2-1 = 79$. Lalu untuk menghitung nilai F tabel peneliti masukan kedalam rumus excel F tabel = $F(k:n-k) = F(2:80) = 3,15$. Kriteria uji F yaitu :

1. Jika $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} , Maka hipotesis nol diterima (dengan tingkat kesalahan 0,05).
2. Jika $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , Maka hipotesis nol ditolak (dengan tingkat kesalahan 0,05).

Table 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1812.174	2	906.087	61.069
	Residual	1172.131	79	14.837	
	Total	2984.305	81		

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2021 SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 hasil uji f diperoleh F hitung sebesar 61,069 dengan tingkat *Sig* 0,000 dengan nilai F tabel 3,11. Maka F hitung (61,069) $>$ nilai F tabel (3,11) dan nilai *Sig*

0,000 < 0,05. Artinya, variabel Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014, p. 241) dalam (Naninnova 2019).

Table 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779	0.607	0.597	3.85190
a. Predictors: (Constant), Kepribadian Pemimpin, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2021, SPSS 25

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,607 atau sama dengan 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh independen (Lingkungan Kerja dan Kepribadian pemimpin) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) 60,7. Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, dan dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut tabel koefisien untuk mengetahui model regresi linear berganda, didapat hasil sebagai berikut :

Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.87	2.493		4.763	0.000
Lingkungan Kerja	0.366	0.109	0.393	3.369	0.001
1 Kepribadian Pemimpin	0.362	0.099	0.429	3.677	0.000

Sumber Hasil Olahan Peneliti 2021, SPSS 25

$$Y = A + b_1 + X_1 + B_2X_2$$

$Y = 11,872 + 0,366 X_1$ Lingkungan Kerja + $0,362 X_2$ Kepribadian Pemimpin Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

11,872 : Nilai Konstan

0,366 : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X_1 : Lingkungan Kerja

0,362 : Koefisien regresi variabel Kepribadian Pemimpin

X_2 : Kepribadian Pemimpin.

Berdasarkan tabel 4 penjelasan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

1. Konstan sebesar 11,872 artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin

mereka nilainya 0, maka minat beli nilainya adalah 11,872

2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,366. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka minat beli akan mengalami peningkatan sebesar 0,366.
3. Koefisien regresi variabel Kepribadian Pemimpin sebesar 0,362. Artinya jika Kepribadian Pemimpin mengalami kenaikan satu-satuan, maka minat beli akan mengalami peningkatan sebesar 0,362.

Lingkungan Kerja Sangat Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sub bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Ketrosden Triasmitra dengan T hitung sebesar 3,369. Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil *pearson correlation* dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi mengenai saling menghargai **LK 1.1** dan saling membantu **LK 1.2**. Dan pada dimensi *team collaboration* dengan indikator memiliki tanggung jawab bersama **LK 2.3** dan menunjukkan fleksibilitas **LK 2.5**. Empat pernyataan tersebut menjadi item yang dipengaruhi Kepuasan Kerja kepada karyawan Ketrosden Triasmitra pada variabel Lingkungan Kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Astuti and Iverizkinawati 2018), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan” hasil penelitian menyatakan bahwa dimensi Kepribadian Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan T hitung sebesar 6,716. Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan nilai T sebesar 2,071. Walaupun terdapat sedikit perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian terdahulu, namun secara garis besar dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepribadian Pemimpin Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sub-bab sebelumnya, menunjukkan Kepribadian Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Ketrosden Triasmitra dengan T hitung sebesar 3,677. Dengan hasil *pearson correlation* tertinggi dengan dimensi Humility dengan indikator memiliki integritas **KP 1.3** dan sopan santun **KP 1.2**. Pada dimensi *outgoing, sociable* dengan indikator selalu memberi motivasi **KP 2.2** dan murah senyum kepada bawahan **KP 2.1**. Keempat pernyataan tersebut menjadi item yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Ketrosden Triasmitra pada variabel Kepribadian Pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Karnati and Wiratma 2017) hasil penelitian ini menunjukkan Kepribadian pemimpin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan dan penelitian yang dilakukan (Purnomo and Cholil 2010) menunjukkan Kepribadian Pemimpin berpengaruh signifikan secara Kepuasan Kerja dengan nilai T hitung 4,754 pada karyawan administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

5. Penutup

Kesimpulan

Disimpulkan dalam penelitian ini bahwa data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 82 responden dengan kriteria tertentu, lalu data diolah menggunakan alat analisa statistik berupa program SPSS 25.0. Hasil pengolahan data disimpulkan sebagai berikut Variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Ketrosden Triasmitra dengan T hitung (3,369) > dari T tabel (1990) dan nilai signifikan 0,001 > 0,05. Variabel Kepribadian Pemimpin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Kerja (Y) karyawan Ketrosden Triasmitra dengan T hitung (3,677) > Ttabel (1990) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin secara keseluruhan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

Diharapkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Ketrosden Triasmitra dapat terus ditingkatkan serta dapat memberikan pengaruh yang positif untuk hal yang lain. saran kepada manajemen informasikan atau memberitahu lewat meeting atau masing-masing orang untuk meningkatkan agar karyawan yang tidak sempat atau tidak kepegang pekerjaannya agar bisa membantu, sehingga karyawan menjadi senang dan merasa puas.

Daftar Pustaka

- Akhmal, Akhwanul, Fitriani Laia, and Ruri Aditya Sari. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional* 07 : 20–24.
- Anon.(2018). Показники Добового Моніторингу Артеріального Тиску Та Стан Ліпідного Профілю У Хворих З Цукровим Діабетом 1 Та 2 Типу В Залежності Від Швидкості Клубочкової Фільтрації. *Світ Медицини Та Біології* 3(1) : 103–10.
- Aruan, Quinerita Stevani, and Mahendra Fakhri. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia. *Modus* 27(2) : 141–62.
- Astuti, Rini, and Iverizkinawati.(2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman* 6(1):26–41.
- Ayça, Betül. (2019). “The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises.” Pp. 790–801 in *Procedia Computer Science*. Vol. 158. Elsevier B.V.
- Ayuwardani, Rizky Primadita, and Isroah Isroah.(2018). pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen* 7(1).
- Boamah, Sheila A., Heather K. Spence Laschinger, Carol Wong, and Sean Clarke. (2018). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Patient Safety Outcomes. *Nursing Outlook* 66(2) : 180–89.
- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. (2018). *Validitas Dan Reabilitas Penelitian*.
- Eka, I. Putu, and Yasa Darmaja. 2015. Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013.
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma’arif, and Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance.” *European Research on Management and Business Economics* 25(3) : 144–50.
- Findlay, Ian, Mark J. Dunne, Susanne Ullrich, Claes B. Wollheim, and Ole H. Petersen. (1985). “Quinine Inhibits Ca²⁺-Independent K⁺ Channels Whereas Tetraethylammonium Inhibits Ca²⁺-Activated K⁺ Channels in Insulin- Secreting Cells. *FEBS Letters* 185(1):4–8.
- Ghufron, Ghufron. (2020). *Teori-Teori Kepemimpinan*. Vol. 19.
- Haedar, Haedar, Saharuddin Saharuddin, and Herlangga H.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Haji Kalla Palopo.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 2(1):11–22.
- Hanafi, Abdul, and Zulkifli Zulkifli.(2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 7(2):79–97.
- Hendri, and Roy Setiawan.(2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama." *Jurnal AGORA*, 5(1):1–8.
- Hermawan, Hary.(2019). "Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif Untuk Riset Bidang Kepariwisata.".
- Hidayah, Isti.(2013). "Implementation Review of Professional Education of Teachers (PPG) as the Implementation of Quality Management Function." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 103:467–72.
- Hidayat, Ilham.(2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Departemen Spinning 5B Pt. Dhanarmas Concern Tahun 2016." *Ekonomi Dan Bisnis* 2. 2(1) : 1–11.
- lii, B. A. B., and Metodologi Penelitian. (2019). Bab III Metodologi. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9) : 1689–99.
- Karnati, Neti, and Adjat Wiratma. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Sosial Humaniora* 8(2) : 85.
- Kavela, Defriavi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Maiti, and Bidinger. (1981). "済無No Title No Title." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9) : 1689–99.
- Naninncova, Niken.(2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora* 7(2):1–5.
- Park, Sang Hee, Pyoung Jik Lee, Byung Kwon Lee, Michael Roskams, and Barry P. Haynes. (2020). Associations between Job Satisfaction, Job Characteristics, and Acoustic Environment in Open-Plan Offices. *Applied Acoustics* 168 : 107425.
- Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1) : 27–35.
- Rahmawaty, Anita. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam* 9(2) : 276.
- Riana, I. Gede. (2015). kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4(06) : 430–42.
- Sataloff, Robert T., Michael M. Johns, and Karen M. Kost. n.d. No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- Sataloff, Robert T., Michael M. Johns, and Karen M. Kost. n.d. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title."
- Sitinjak, Lulu Novena. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60(2) : 162–68.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*.
- Suratman Hadi.(2019). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter* 4(2) : 1–9.
- Suryana, Asep.(2010). Konsep Dasar Kepemimpinan. *Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar* 1–77.
- Taluke, Dryon, Ricky S. M. Lakat, Amanda Sembel, Ekosistem Mangrove, and Menjelaskan Bahwa. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial* 6(2) : 531–40.
- Wibowo, M. (2014). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*

S1 Universitas Brawijaya 16(1) : 84891.

Widi, Ristya.(2011). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic* 8(1) : 27–34.

Widyawati, Sapta Rini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Individu Organisasi*.