

Employee Satisfaction: Role Of Leadership, Teamwork, And Work Environment

Kepuasan Kerja: Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja

Cica Fatmanengsih^{1*}, Anwar Mansyur²

Universitas Stikubank^{1,2}

cicafatma47@gmail.com¹, a.n.mansyur@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study is useful in analyzing the influence of leadership, teamwork and work environment on job satisfaction of employees of PT POS INDONESIA Erlangga Branch Semarang. In taking samples using a simple random sample technique as many as 120 employees as respondents. The type of data used is the type of qualitative data and uses the main data source in the form of a questionnaire. The score in this questionnaire was measured using a Likert scale. The statistical test used is multiple linear regression. The findings of this research state that leadership has a positive effect on employee job satisfaction. Teamwork has a positive effect on employee job satisfaction. Work environment has a positive impact on employee job satisfaction. The results of the study show that the dominant influence is leadership. The value of Adjusted R Square is 55.8%, it shows that leadership, teamwork and work environment are able to explain 55.8%, so in further research other variables are needed to be studied so as to increase employee job satisfaction.

Keywords: *Leadership, Teamwork, Environment and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Studi ini bermanfaat menganalisis pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS INDONESIA Cabang Erlangga Semarang. Dalam mengambil sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana sebanyak 120 karyawan sebagai responden. Tipe data yang dimanfaatkan yaitu jenis data kualitatif dan menggunakan sumber data utama berupa kuesioner. Skor di dalam angket ini diukur menggunakan skala likert. Uji Statistik yang digunakan ialah regresi linear berganda. Perolehan riset ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa yang berpengaruh dominan adalah kepemimpinan. Nilai dari Adjusted R Square adalah 55,8 % hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, Kerjasama tim dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 55,8%, maka dalam penelitian selanjutnya diperlukam variabel-variabel lain untuk diteliti sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Lingkungan dan Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber energi manusia mempunyai makna berarti sebab manusia memiliki kedudukan aktif serta dominan dalam tiap aktivitas organisasi. Manusia dalam berorganisasi kedudukannya selaku pelakon, penentu, serta perencana dalam tercapainya tujuan industri sekaligus memastikan maju ataupun mundurnya sesuatu lembaga/ industri. (Hasibuan, 2005). Menurut (Astuti, 2018) Manajemen sumber energi manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri mengoptimalkan keahlian karyawan ataupun anggotanya lewat bermacam langkah strategis dalam rangka tingkatan kinerja pegawai/ karyawan mengarah pengoptimalan tujuan organisasi. Salah satu guna manajemen sumber energi menurut (Baihaqi, 2015) ialah pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja serta kepuasan kerja. Kepuasan kerja. pegawai terhadap pekerjaannya, apakah bahagia/ suka ataupun tidak bahagia/ tidak suka selaku hasil interaksi pegawai dengan area pekerjaannya ataupun selaku

hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan (Bass, 2003).

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan mengetuai, memiliki keahlian pengaruh orang lain ataupun sekelompok orang. Teori yang dikemukakan oleh (Raven, 1959), menyatakan melaporkan kalau kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok ataupun organisasi. Dengan perkataan lain, orang ataupun orang-orang yang mempunyai akses terhadap sumber kekuasaan dalam sesuatu kelompok ataupun organisasi tertentu hendak mengatur ataupun mengetuai kelompok ataupun organisasi itu. Ada pula sumber kekuasaan itu sendiri terdapat 3 berbagai, ialah (1) peran, (2) karakter, serta (3) politik. Kepemimpinan sangat dibutuhkan buat mengkolaborasikan sesuatu regu ataupun kelompok kerja (teamwork) guna menggapai sesuatu tujuan organisasi. (Marpaung, 2014). Teamwork ialah aktivitas yang dikelola serta dicoba oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Apabila industri tidak mempunyai kerja sama yang kokoh antara bagian ataupun divisi satu dengan bagian ataupun divisi yang lain, hingga hasil kinerja yang diharapkan tidak hendak tercapai, tidak hendak memuaskan, serta pula tidak efektif.

Menurut (Ardianti, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik yang dimaksud semua berbentuk fisik yang ada di tempat kerja dan lingkungan Nonfisik yang dimaksud semua yang berkaitan dengan hubungan kerja, suasana tempat kerja dll. Menurut (Resnadita, 2020) bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang performance sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kepuasan kerja pegawai.

PT. Pos Indonesia persero, ialah suatu Tubuh Usaha Kepunyaan Negeri (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Dikala ini, wujud tubuh usaha Pos Indonesia ialah Perseroan Terbatas serta kerap diucap dengan PT. Pos Indonesia. Wujud usaha Pos Indonesia ini bersumber pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan wujud dini Pos Indonesia yang berbentuk industri universal (perum) jadi suatu industri persero. Kantor pos Erlangga semarang kegiatannya berfokus pada bidang operasional dalam jasa pengiriman kirim barang. Barang yang dikirim melalui penggunaan jasa POS bermacam-macam seperti surat, paket, dan lainnya serta melayani beberapa titipan tagihan berupa tagihan air, listrik dan telephone.

Hasil pra-survei terhadap 20 responden karyawan pada PT. POS SPP Cabang Kantor Erlangga Semarang serta observasi awal dari pra-survei yang dilakukan yaitu berupa kuesioner terbuka. Dimana Terdapat 55% karyawan kinerjanya dibawah rata-rata dan hanya 45% karyawan memiliki kinerja yang baik dan sangat baik. Terdapat 80% karyawan tidak puas terhadap hasil pekerjaannya, 20% karyawan lainnya puas atau sangat puas terhadap hasil pekerjaannya. dan Terdapat 85% karyawan merasa tidak nyaman bekerja diperusahaan tersebut, 15% karyawan merasa nyaman.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan keahlian meyakinkan karyawan supaya ingin bekerja sama di dasar kepemimpinannya selaku sesuatu regu buat menggapai sesuatu tujuan tertentu. Pemimpin yang efisien dalam ikatan dengan bawahan merupakan visi pemimpin, dan sanggup meyakinkan kalau mereka memiliki andil dalam mengimplementasikannya. (Baihaqi, 2015)). Perihal ini menampilkan kalau bila kepemimpinan organisasi terus menjadi baik, hingga

hendak terus menjadi tingkatkan kepuasan kerja karyawan, sebab kepemimpinan yang baik tetap hendak senantiasa mencermati.

Menurut (Dewi, 2017)), melaporkan kalau ada pengaruh langsung antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja serta komitmen pegawai dalam organisasi dan ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen yang dimediasi kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Munasip, 2019), Secara universal teamwork bisa didefinisikan selaku kumpulan orang yang berkolaborasi buat menggapai sesuatu tujuan. kala suatu industri mempunyai tingkat teamwork yang besar hingga hendak besar pula kepuasan karyawan di mana hendak memotivasi hasrat kerja karyawan. Kerjasama regu melaksanakan pekerjaan secara bersama- sama antar karyawan. Kerjasama regu bermanfaat buat memesatkan selesainya pekerjaan. Tiap- tiap karyawan sangat diperlukan supaya tidak terjalin tumpang tindih dalam pekerjaan. Tidak hanya memantapkan ikatan kerja antar karyawan, yang wajib dicermati merupakan konflik antar karyawan. Perihal itu jadi berarti supaya bisa berkolaborasi satu dengan yang yang lain dalam menuntaskan pekerjaan. Kerjasama regu bisa bermanfaat buat tingkatkan kinerja orang. Kerjasama regu ialah upaya yang dicoba bersama- sama buat meringankan sesuatu pekerjaan pada. Menurut (Saragih, 2020) teamwork teamwork mempunyai ikatan yang kokoh dengan kepuasan kerja.

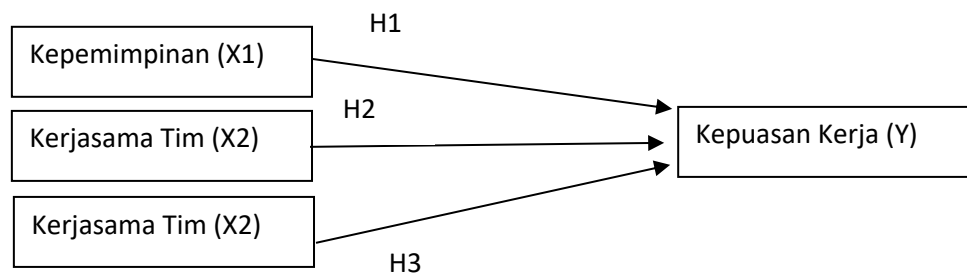
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Keadaan fisik seperti keamanan, fasilitas, penerangan, kebisingan, temperatur hawa, serta riasan wajib dilindungi dengan baik biar membagikan atmosfer yang nyaman, aman serta tenteram. Atmosfer tersebut bisa membagikan kepuasan kerja untuk karyawan dalam bekerja sehingga segala karyawan hendak membagikan semangat kerjanya buat industri. ((Silvianita, 2021)).

Ikatan antar karyawan baik ikatan antara atasan, bawahan, serta rekan kerja wajib terjalin dengan baik serta kondusif biar membagikan atmosfer yang harmonis serta penuh Kerjasama didalam menuntaskan pekerjaan. Hawa kerja dinamis, budaya industri, kebijakan industri, serta peraturan- peraturan pula wajib disusun dengan baik biar membagikan kepuasan kerja kepada karyawan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Bron yang dilansir oleh (Saripuddin, 2015)).

Kerangka Konseptual

Berikut ini ialah deskriptif yang dirangkum dalam kerangka konseptual:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Bersandarkan telaah dari atas kita dapat menyimpulkan bahwa :

H₁: Kepemimpinan berimpak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₂: Kerjasama Tim berefek positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Sesuai dengan Kuncoro (2013) Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, yang umumnya berbentuk orang, objek, transaksi, ataupun peristiwa di mana kita tertarik buat mempelajarinya ataupun jadi objek. Jadi populasi yang digunakan ialah karyawan/ karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia(Persero) cabang kantor POS SPP Erlangga Semarang sebanyak 232 orang.

Ilustrasi memakai metode pengambilan ilustrasi non- probability sampling dimana tiap elemen yang hendak ditarik jadi anggota ilustrasi tidak bersumber pada probabilitas yang menempel pada tiap elemen melainkan berdasar ciri spesial tiap- tiap elemen.(Sinulingga, 2015). Metode ini dengan pendekatan purposive sampling dimana ilustrasi yang diambil berdasar kriteria serta pertimbangan yang ditetapkan. Ilustrasi tersebut wajib penuh sebagian kriteria ialah: Kriteria ilustrasi merupakan pegawai yang mempunyai pembelajaran minimum SMA serta pegawai senantiasanya.

Operasional Variabel

Variabel penelitian definisi operasional sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Likert
Kepemimpinan (X1)	1.Pemberian hak pengambil keputusan	Likert
	2.Demokratis	
	3.Mengarahkan	
	(Panggabean, 2020)	
Kerjasama Tim (X2)	1.Saling membantu	Likert
	2.Kedekatan antar tim	
	3.Sikap menghormati	
	4.Kerjasama	
	5.Mendorong satu sama lain untuk bekerja	
	6.Bekerja Keras (Tahir, 2015)	
Lingkungan Kerja (X3)	1.Sirkulasi Udara	Likert
	2.Suhu udara	
	3.Kelembaban udara	
	4.Pencahayaan	
	5.Fasilitas	
	6.Interior ruangan	
	7.Rekan kerja ramah	
	8.Pemimpin ramah	
	9.Dukungan rekan kerja	
	10.Dukungan pemimpin	
	11.Hubungan kerja	
	12.Kebersihan Lingkungan	
	13.Kesehatan dalam bekerja	
	14.Kenyamanan fasilitas (Robbins, 2001)	

Variabel	Indikator	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	1.Pekerjaan	Likert
	2.Sistem Penggajian	
	3.Puas terhadap tempat bekerja	
	(Lie, 2017)	

Dengan memakai skala likert variabel sehingga bisa di ukur dan selaku penanda variabel. Dari hasil penanda hingga dipergunakan buat acuan dalam menyusun instrument yang dapat dalam wujud statment serta persoalan. Skala likert mempergunakan 5 tingkatan jawaban ialah:

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Sesuai dengan (Ghozali, 2018), uji validitas dimanfaatkan buat mengukur valid tidaknya sesuatu kuesioner. Sesuatu kuesioner dikatakan valid bila statment pada kuesioner sanggup buat mengatakan suatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Metode uji validitas yang digunakan merupakan metode analisis aspek dengan dorongan software SPSS versi 19.

Uji Reliabilitas

Sesuai dengan (Ghozali, 2018) reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu kuesioner yang ialah penanda dari variabel ataupun konstruk. Hasil pengukuran bisa dipercaya apabila perlengkapan ukur membagikan hasil yang sama ataupun tidak berubah- ubah sekalipun pengukuran dicoba berulang- ulang. Penghitungan reliabilitas dicoba dengan memakai program statistik SPSS tipe 19 serta uji reliabilitas memakai metode pengukuran Chronbach Alpha, hasil pengujian z bisa dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,7.

Model analisis data penelitian

Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden (Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan buat menarangkan seberapa besar variabel leluasa sanggup menarangkan pergantian yang terjalin pada variabel terikat. Bila adjusted yang diperoleh dari hasil perhitungan menampilkan angka yang mendekati 1(satu) hingga bisa dikatakn kalau sumbangan dari variabel leluasa terhadap variabel terikat relative besar. Ini berarti kalau model yang digunakan terus menjadi besar buat menerangkan variabel terikatnya.

Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan buat mengenali seberapa besar pengaruh variabel independen(X) secara bersama- sama terhadap variabel dependen(Y). (Ghozali, 2018) Kriteriaanya dengan probabilitas < 0,05 (5%).

Uji t

Uji t dicoba buat mengenali pengaruh tiap- tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan pula buat memandang apakah hipotesis dalam an diterima ataupun ditolak. (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0.05 ($\alpha=5\%$).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden

Keterangan	Jenis	F	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	116	96,7%
	Perempuan	4	3,3%
Usia	20-25 tahun	36	33,0%
	26-30 tahun	19	15,8%
	31-36 tahun	25	20,8%
	> 37 tahun	40	33,3%
Pendidikan	SMA	76	63,3%
	D3	23	19,2%
	S1	21	17,5%
Lama Bekerja	1-5 tahun	33	27,5%
	6-10 tahun	20	16,7%
	11-15 tahun	23	19,2%
	>15 tahun	44	36,7%

Peroleh data tabel diatas karakteristik responden ditetapkan bersumber pada tipe kelamin. Hingga jumlah pria 96, 7% lebih banyak dari pada responden wanita disebabkan perusahaan ini lebih banyak memerlukan karyawan pria. Hasil olah informasi menimpa ciri responden yang ditetapkan bersumber pada usia didominasi berumur antara 20- 25 tahun serta 37tahun sebanyak 36 serta 40 orang disebabkan perekrutan industri lebih banyak yang memerlukan umur produktif. Hasil yang didapat dari informasi ciri responden yang ditetapkan bersumber pada tipe kelamin, hingga jumlah responden lama kerja 15tahun 36, 7% lebih banyak dibanding dengan 1- 5 tahun sebesar 27, 5% perihal ini terjalin sebab memanglah banyak karyawan merasa aman di PT. POS Indonesia (Persero) cabang kantor POS SPP Erlangga Semarang, disusul dengan 11-15 tahun sebesar 19,2% paling sedikit.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor > 0,5	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,830	Valid
	X1.2	0,903	Valid
	X1.3	0,796	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,737	Valid
	X2.2	0,768	Valid
	X2.3	0,672	Valid
	X2.4	0,620	Valid
	X2.5	0,626	Valid
	X2.6	0,532	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,735	Valid
	X3.2	0,711	Valid
	X3.3	0,705	Valid
	X3.4	0,709	Valid
	X3.5	0,724	Valid
	X3.6	0,767	Valid
	X3.7	0,729	Valid
	X3.8	0,744	Valid
	X3.9	0,788	Valid
	X3.10	0,734	Valid
	X3.11	0,714	Valid
	X3.12	0,727	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,701	Valid
	Y.2	0,832	Valid
	Y.3	0,776	Valid
	Y.4	0,663	Valid

Beralaskan tabel 6 dapat disimpulkan kalau variabel yang digunakan memiliki KMO 0,5 yang menunjukkan kriteria kecukupan ilustrasi sudah terpenuhi sehingga analisis aspek bisa dicoba. Sebaliknya buat indikator- indikator seluruh variabel memiliki skor loading factor 0,5 sehingga seluruh penanda dinyatakan valid serta layak digunakan. (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (0,7)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,798	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,743	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,934	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,727	Reliabel

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Kepemimpinan (X1), Kerjasama (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) adalah reliable. (Ghozali, 2018).

Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah table hasil dari Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Keterangan	H1	H2	H3
Koefisien Determinasi		0,558	
Uji F (signifikansi)		0,000	
Uji t	Beta	0,459	0,209
	Sig.	0,000	0,005
Kesimpulan	Diterima	Diterima	Diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan table 8 dapat diberi keterangan bahwa nilai adjusted R^2 adalah 0,558, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja sebesar 55,8%. Sedangkan sisanya 44,2% (100% -55,8%) dijelaskan oleh variabel diluar model (Ghozali, 2018).

Uji F

Uji F ialah pengujian zsignifikansi kebersamaan yang digunakan buat mengenali seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama- sama terhadap variabel dependen (Y). (Ghozali, 2018). Kriterianya dengan probabilitas $< 0,05$ (5%). yang berarti dapat dilakukan model fit dan layak digunakan. Berdasarkan table 8 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti model fit dan layak digunakan.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan table 8 uji parsial ini dimanfaatkan untuk mengetahui dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial) pada taraf penerimaan hipotesis $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

1. Hipotesis ini dapat dilihat skor signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maksudnya bahwa hipotesis 1 diterima, ini bermaksud bahwa variabel Kepemimpinan berimplikasi signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara pengaruh tersebut yakni positif dengan standarized coefficient sebesar 0,459. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Hipotesis ini dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Maksud bahwa hipotesis 2 diterima, ini bermakna bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara dampak tersebut ialah positif dengan standarized coefficient sebesar 0,245. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kerjasama Tim maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Hipotesis ini dapat dilihat skor signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya bahwa hipotesis 3 diterima, ini bermakna bahwa variabel Lingkungan Kerja berefek signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara dampak tersebut adalah positif dengan standarized coefficient sebesar 0,209. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan sesuai dengan dukungan teoritis dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya Astuti dan Iverizkinawati, 2018 ; Baihaqi, 2015, mengatakan bahwa kepemimpinan berimplikasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam ikatan dengan bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka memiliki andil dalam mengimplementasikannya (Sulaiman, 2006). Oleh karena itu, Jika kepemimpinan organisasi semakin baik, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepemimpinan yang bagus senantiasa akan selalu memperhatikan karyawannya.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan sesuai dengan dukungan teoritis dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya oleh Fitrianti dan Romat, 2020. Menyatakan kerjasama tim berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerjasama tim yakni upaya

yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Menurut Idris (2019) teamwork punya ikatan yang kuat dengan kepuasan kerja selaras dengan temuan empiris (Adawiyah dan Pramuka, 2012; Jun et al., 2006; Jian 2010) membuktikan ikatan yang kuat antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin baik Kerjasama tim antar karyawan maka kepuasan kerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan empiris yang telah dibuat oleh penelitian sebelumnya Tamali dan Munasip, 2019 ; Ardianti, Qomariah, dan Wibowo, 2018, menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Suasana lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja sehingga seluruh pegawai akan memberikan motivasi kerjanya untuk firma. (Mangkunegara, 2011). Oleh karena itu, semakin nyaman tempat bekerja maka kepuasan karyawan kantor pos erlangga semarang semakin meningkat.

5. Penutup

Kesimpulan

Berlandaskan peroleh analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berimpak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maknanya bahwa semakin bagus kepemimpinan seorang pemimpin, maka kepuasan karyawan kantor pos erlangga semarang semakin meningkat.
- b. Kerjasama Tim berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, penguatan Kerjasama Tim mengakibatkan peningkatan yaitu karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia (Persero) cabang kantor POS SPP Erlangga Semarang.
- c. Lingkungan Kerja berefek positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin nyaman tempat bekerja maka kepuasan karyawan kantor pos erlangga Semarang akan meningkat.

Saran

Ada pula anjuran dalam riset ini yakni industri wajib menaikan kiprah pimpinan dalam mempraktikkan kepemimpinan dan mengukur kepuasan kerja karyawan. Industri harus membangun Kerjasama regu secara baik dan efisien buat membagikan kepuasan para pekerja. Buat riset yang berikutnya diharapkan meningkatkan sebagian variabel dalam penelitiannya supaya kepuasan kerja lebih dicermati. Wajib terdapatnya riset yang terbaru buat melaksanakan riset bermacam faktor- faktor lain buat industri supaya mengambil kebijakan maksimal buat tingkatan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ali, A., Huang, J., Ali, Z., & Li, Z. (2017). *The Effects of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan*. 95(Iceemr), 32–39. <https://doi.org/10.2991/iceemr-17.2017.9>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.

- <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023>
- Monce, B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Wianar, T, Jatmiko. Anita, S.(2021). Pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinas pemuda dan olahraga di kabupaten bogor the effect of team work and work environment on the job satisfaction of the youth and sports office in bogor regency. 8(6), 8632–8646.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : PT Glora Aksara Pratama.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA. Manajemen Dan Bisnis*. 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Ratnasari, N., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 246091.
- Riyanto, S., & Panggabean, M. (2020). *The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk)*. 120(Icmeb 2019), 28–36. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.007>
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35), 1–9.
- Sinulingga, S. (2015). *Metode Penelitian*, ED. 3. Medan : USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment , Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Emplo. 2(3), 183–197.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9*. Jakarta : Kencana.
- Mega, P.(2021). *Employee empowerment, training and education*,.