

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN UD. LOMBOK

Ni Nyoman Ari Novarini^{1*} | Sapta Rini Widyawati² | Putu Sri Sandeni³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarinio511@unmas.ac.id

Abstract: Penerapan kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia serta meningkatkan kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik memainkan peranan penting dalam kelancaran operasional sebuah perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, faktor-faktor serta sinergi yang kuat antar anggota tim juga turut berkontribusi pada tingkat kepuasan karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan di UD, khususnya terkait dengan kepemimpinan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja. Lombok Jonathan Pottery, Badung. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan tersebut, dengan sampel terdiri dari 36 orang karyawan. Untuk menguji hipotesis, Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Demikian pula, Lingkungan kerja yang positif dan kerja sama tim yang solid berjalan seiring, menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi.

Kata kunci : *transformational leadership*, kerjasama tim, lingkungan kerja, kepuasan karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai visi dan misinya, suatu perusahaan tidak hanya bergantung dengan penggunaan teknologi, biaya operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada SDM. Hal ini disebabkan oleh potensi luar biasa yang dimiliki manusia, yaitu memiliki kemampuan dan keterampilan yang mampu menggerakkan roda perusahaan. Perusahaan atau organisasi harus sangat memperhatikan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM), jika organisasi tidak dapat memenuhi apa yang dibutuhkan karyawannya secara tepat, akan ada masalah yang muncul. Fenomena tuntutan karyawan termasuk penurunan kinerja karyawan dan mogok kerja merupakan salah satu contoh yang menunjukkan ketidakpuasan pegawai. Karyawan yang merasa tidak cukup akan menghambat kinerja organisasi keseluruhan.

Kebahagiaan yang dirasakan dalam pekerjaan suatu kondisi perasaan senang dan puas yang muncul setelah menyelesaikan suatu tugas. (Chi et al., 2023). Kepuasan karyawan berbanding lurus dengan kinerja dan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan sendiri adalah cara yang digunakan untuk

mengatur karyawan agar tetap fokus pada tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Menurut Buil et al. (2019), gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong perubahan ditandai oleh empat aspek kunci: kemampuan untuk menjadi panutan yang ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi terhadap pemikiran kritis, dan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan dan potensi setiap individu. Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pengikut serta memperhatikan kebutuhan mereka.

Hal yang paling krusial dalam menciptakan kepuasan karyawan adalah kerja sama tim. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kolaborasi yang sering dikenal sebagai teamwork sangatlah penting. Kegiatan ini membutuhkan partisipasi dari beberapa orang yang bersatu sebagai sebuah tim untuk meraih tujuan bersama. Kerja sama tim tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong interaksi di antara karyawan, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap kinerja tim secara keseluruhan (Arifin, 2020).

Selain gaya kepemimpinan dan kerja sama tim kondisi lingkungan kerja sangat menentukan tingkat kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mencerminkan kondisi yang dihadapi oleh karyawan, yang dapat berpengaruh langsung terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Karyawan perlu bekerja di tempat yang bersih, tertata rapi, dan memberikan rasa aman untuk meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, ketidakpuasan karyawan dapat muncul, yang berpotensi menimbulkan masalah serius bagi organisasi. Kualitas hasil kerja bisa terpengaruh secara signifikan (Hariani, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung, sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam produk dekoratif buatan tangan. Sejak didirikan pada tahun 1997, perusahaan ini telah dijalankan secara mandiri oleh satu individu.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung
Tahun 2023-2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
April 2023	38	0	0
Mei 2023	35	0	3
Juni 2023	36	1	0
Juli 2023	39	3	0
Agustus 2023	39	0	0
September 2023	39	0	0
Oktober 2023	39	0	0
November 2023	39	0	0

Desember 2023	40	2	1
Januari 2024	38	1	3
Februari 2024	38	0	2
Maret 2024	36	0	0
Jumlah		7	9

Sumber: UD. Lombok Jonathan Pottery Badung, 2024

Data pada Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan pada tahun 2023-2024 yang meninggalkan perusahaan melebihi jumlah karyawan yang bergabung, dengan rincian 9 orang keluar dan 7 orang masuk. Situasi ini mencerminkan rendahnya kepuasan kerja di perusahaan. Tingginya angka turnover dapat berimplikasi pada semakin buruknya kepuasan kerja karyawan. Jika masalah ini tidak segera ditangani, kepuasan kerja yang rendah akan menghambat pertumbuhan perusahaan dan tentu saja, pencapaian tujuan yang diinginkan.

Dari pernyataan di atas, tampak jelas bahwa perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung sedang menghadapi tantangan terkait tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan elemen penting bagi kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Masalah ini muncul akibat gaya kepemimpinan yang kurang memberikan motivasi, minimnya kerjasama tim, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Akibatnya, karyawan tidak dapat berkontribusi secara maksimal, terlihat dari pekerjaan yang sering terlambat dan hasil kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perlu diperhatikan sistem kepemimpinan yang ada, khususnya pendekatan kepemimpinan transformasional. Selain itu, fokus pada penguatan kerjasama tim dan peningkatan kondisi lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor penentu yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti merasa ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lombok Jonathan Pottery di Badung.

LITERATUR

Herzberg's two-factor theory

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan peran manajer dalam mengawasi serta membimbing seluruh karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut gagasan Herzberg tentang dua faktor yang mempengaruhi motivasi, terdapat dua elemen yang memengaruhi kinerja individu di dalam organisasi. Pertama, faktor kepuasan, yang mencakup elemen-elemen yang dapat menumbuhkan rasa puas di dalam diri pekerja. Kedua, faktor ketidakpuasan, yang terdiri dari elemen-elemen yang tidak menghasilkan kepuasan, namun jika dikelola dengan baik, dapat

membantu mengurangi rasa tidak puas (Gunawan and Wilson 2024). Faktor yang berkontribusi terhadap munculnya kepuasan dikenal sebagai motivator, sementara faktor yang menandakan adanya ketidakpuasan disebut sebagai faktor higienis.

Transformational Leadership

Dalam karya Munandar (2020), dijelaskan bahwa Pemimpin transformasional berperan sebagai katalisator perubahan, memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka. Gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi motivasi karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk berprestasi lebih tinggi dan melampaui target yang telah ditetapkan. Munandar (2020) berhasil mengidentifikasi lima indikator kunci kepemimpinan transformasional, yaitu: kemampuan untuk menjadi panutan, menginspirasi tim, merangsang pemikiran kreatif, serta memberikan perhatian khusus pada setiap individu, serta kemampuan pemimpin untuk mengambil tanggung jawab atas risiko yang dihadapi karyawan.

Kerjasama Tim

Menurut Rahma dan Twiyogarendra (2019), kerja tim yang efektif melibatkan sekelompok individu yang berkolaborasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sekaligus mendukung perilaku organisasi dan menciptakan sinergi positif. Tim berfungsi sebagai acuan di tempat kerja, memungkinkan setiap karyawan untuk melaksanakan perannya dengan optimal (Kusumiarsono et al. , 2022). Selain itu, West (David dan Alexander, 2019) mengidentifikasi tiga indikator utama kerja tim, yaitu tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas, kontribusi kolektif, dan upaya untuk mendorong kemampuan maksimal setiap anggota.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah area Ruang lingkup aktivitas kerja para karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Sebaliknya, jika lingkungan yang dirasakan tidak menyenangkan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi mereka (W, 2019). Menurut Septian (2020), terdapat lima indikator yang memengaruhi lingkungan kerja, termasuk fasilitas kerja, kondisi lingkungan, dan relasi antar sesama pekerja.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat membangkitkan rasa memiliki dan menciptakan loyalitas tinggi terhadap organisasi (Riski dan Widiana, 2020). Menurut David dan Alexander (2019), "Kelima aspek yang memengaruhi semangat kerja individu adalah imbalan finansial, jenjang karier,

relasi antar sesama pekerja, kepemimpinan, serta kepuasan terhadap tugas yang dilakukan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kepuasan Karyawan

Kepemimpinan adalah salah satu melalui kepemimpinan transformasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang (Kuswady, 2022). Temuan penelitian Septyorini dkk. (2024) dan Saroni dkk. (2023) menguatkan argumen ini, dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak sangat positif pada kesejahteraan karyawan. Dari temuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa:

H₁: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Karyawan

Kerja sama tim melibatkan sekelompok individu dengan beragam keterampilan, bakat, dan latar belakang yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama (Ibrahim et al. , 2021). Dalam konteks organisasi, kerja sama tim menjadi suatu kegiatan penting yang memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar bagian perusahaan (Abiyoga et al. , 2020). Temuan penelitian Abiyoga et al. (2020) dan Triapnita et al. (2020) memperkuat gagasan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H₂: Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Segala aspek yang mengelilingi karyawan, dari desain fisik tempat kerja hingga hubungan antar-karyawan, membentuk lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Saputra, 2021). Studi-studi terbaru tahun 2021, termasuk penelitian oleh Hariani, Hakim, dan Saputra, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi. Dari sini, kita dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan merasa lebih puas.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Lombok Jonathan Pottery yang berlokasi di Jl. Gunung Tangkuban Perahu No. 228, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Secara khusus, penelitian ini ingin menginvestigasi apakah terdapat dampak signifikan antara kepemimpinan transformasional (X₁), kolaborasi tim (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y) di UD. Lombok Jonathan Pottery. Populasi yang diteliti terdiri dari 36 karyawan perusahaan tersebut. Seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data, metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Selanjutnya, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Semua indikator variabel kepemimpinan transformasional menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan, nilai koefisien korelasi yang melebihi ambang batas 0,30 mengindikasikan validitas instrumen.

2. Uji Reabilitas

Konstruk-konstruk yang dijadikan variabel penelitian, yang meliputi kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan, dinyatakan konkret. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas masing-masing variabel cukup tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		36
<i>Normal Parameter^{ab}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,91158045
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,125
	<i>Positive</i>	0,066
	<i>Negative</i>	-0,125
<i>Test Statistic</i>		0,125
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,172 ^{cd}

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis distribusi data yang tercantum dalam Tabel 2, nilai Asymp. Nilai p (dua arah) sebesar 17,2% melebihi ambang batas 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang dianalisis berdistribusi standar. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji, dapat dipastikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,607	1,216		2,144	0,040		
Transformational Leadership	0,426	0,084	0,471	5,057	0,000	0,420	2,282
Kerjasama Tim	0,484	0,131	0,324	3,697	0,001	0,476	2,102
Lingkungan Kerja	0,154	0,050	0,264	3,088	0,004	0,498	2,008

Sumber: Data diolah (2024)

Dalam Tabel 3, terlihat dari semua variabel memiliki skala toleransi lebih besar nilainya daripada 0,10. Analisis VIF menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,483	0,456		-1,059	0,297
Transformational Leadership	0,046	0,032	0,376	1,466	0,152
Kerjasama Tim	0,004	0,049	0,020	0,082	0,935
Lingkungan Kerja	-0,007	0,019	-0,082	-0,348	0,730

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap model menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari ambang batas 0,05, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model, yang berarti model statistik ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,607	1,216		2,144	0,040		
Transformational Leadership	0,426	0,084	0,471	5,057	0,000	0,420	2,282

<i>Leadership</i>							
Kerjasama Tim	0,484	0,131	0,324	3,697	0,001	0,476	2,102
Lingkungan Kerja	0,154	0,050	0,264	3,088	0,004	0,498	2,008

Sumber: Data diolah (2024)

Sesuai tabel 5 diatas, jadi memperoleh bentuk kemiripan dalam regresi studi ini adalah : $Y = 2,607 + 0,426X_1 + 0,484X_2 + 0,154X_3 + e$ Interpretasi berdasarkan model regresi:

$\beta_1 = 0,426$ Koefisien regresi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa kepuasan karyawan meningkat apabila kepemimpinan transformasional baik atau meningkat.

$\beta_2 =$ Koefisien regresi sebesar 0,484 menunjukkan bahwa kepuasan karyawan cenderung meningkat seiring dengan baiknya kerja sama dalam tim.

$\beta_3 =$ Koefisien regresi sebesar 0,154 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat ketika lingkungan kerja mereka baik atau mengalami perbaikan.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,883	0,872	0,95335

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 6, terlihat bahwa koefisien determinasi yang dihasilkan oleh nilai R-square adalah 0,883. Ini menunjukkan bahwa 88,3% variasi dalam Kepuasan karyawan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh beragam aspek dalam kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan lingkungan kerja. Sementara itu, ada faktor lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini yang berkontribusi sebesar 11,7% terhadap hasil keseluruhan.

Hasil Uji t

Tabel 7.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,607	1,216		2,144	0,040		
<i>Transformational Leadership</i>	0,426	0,084	0,471	5,057	0,000	0,420	2,282
Kerjasama Tim	0,484	0,131	0,324	3,697	0,001	0,476	2,102
Lingkungan Kerja	0,154	0,050	0,264	3,088	0,004	0,498	2,008

Sumber: Data diolah (2024)

Adapun berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,426 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti nilai ini lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- b. Variabel teamwork menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,484 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel teamwork berkontribusi besar pada peningkatan kesejahteraan karyawan, sehingga H_2 juga diterima.
- c. Variabel lingkungan kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,154 dengan nilai signifikansi 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan efek positif dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan karyawan., maka dari itu hipotesis ketiga (H_3) juga diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang berpengaruh besar pada kepuasan kerja karyawan. Seiring dengan peningkatan efektivitas kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik.

Data yang diperoleh mengkonfirmasi studi yang telah dilakukan oleh Septyorini dan tim (2024) serta Saroni dan kolega (2023), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh *Kerjasama Tim* Terhadap Kepuasan Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara tingkat kerja sama tim dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kerja sama tim, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Fitrianti dan Saragih (2020), Abiyoga dan tim (2020), serta

Triapnita dan rekan-rekan (2020), yang juga menegaskan bahwa kerja sama tim memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Hariani dan Hakim (2021), Saputra (2021), serta Tiomantara dan Adiputra (2021), yang juga menunjukkan Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa: penerapan kepemimpinan transformasional secara efektif berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung juga akan meningkat. Selain itu, kerja sama tim juga terbukti berkontribusi besar pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, semakin baik tingkat kerja sama di dalam tim, dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi semakin baik. di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung. Tak kalah penting, lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung akan semakin meningkat.

Limitasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, cakupan penelitian ini terbatas pada UD. Lombok Jonathan Pottery di Badung, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke responden dari perusahaan sejenis lainnya. Selain itu, penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu tertentu (cross-sectional), mengingat kondisi lingkungan yang terus berubah, penelitian serupa perlu dilakukan secara berkala untuk mendapatkan data terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyoga, N. L. A., Adisti, N. K. S., & Abiyoga, V. S. (2020). Pengaruh self esteem, empowerment, dan team work terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes



Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 19–32.

Andayani, D. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Addar Press.

Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal EMAS*, 3(6).

Angkiat, A. (2022). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(2), 190–202.

Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali. *E-Journal Universitas Muhammadiyah Semarang*.

Ariawan, P. D., Sudiarta, I. W., & Sudita, I. K. (2019). Proses pengajaran mosaik di SMK Negeri 1 Sukasada. *Jurnal Pendidikan Seni Rupa Undiksha*, 9(2), 69–76.

Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja*, 187.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT Wika-Wg KSO proyek pembangunan gedung SGLC & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136.

Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*.

Bumay, A. F. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan fasilitas sekolah terhadap kepuasan kerja guru*. Lampung: Universitas Lampung.

Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business and Management*, 10(1).

Christianto, D., & Alexander, W. H. (2019). Analisis kerjasama tim dan motivasi

- terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4(4).
- Fritrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174.
- Gunawan, C. A., & Wilson, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Education and Development*, 12(1), 343–351.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1).
- Ibrahim, Djuhartono, & Sodik. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Kartini, S., dkk. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1).
- Kawiana, I. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, "MSDM" perusahaan*. Denpasar, Bali: UNHI PRESS.
- Kuswady, H. (2022). Peran mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara transformasi kepemimpinan, pertukaran anggota leader, dan kinerja pekerjaan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 170–180.
- Lestari, N. A. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Lestari, U. P., Ella, A. S., Rahayu, M., & Didit, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2).
- 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.

- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Hubungan manajemen karir dan komitmen organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 89–102.
- Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi di Waroeng “SS” Jln. Bantul). *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Ekana, L. N. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1122.
- Novarini, N. N. A., Andriani, N. L. P., Sujana, I. W., & Prastyadewi, M. I. (2022). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Juima*, 12(1).
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49.
- Puspitaria, I., & Hendarsjah, H. (2022). Pengaruh transformational leadership pada kinerja pegawai dengan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 8(2).
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67.
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3).
- Riski, S., & Widiana, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 33–55.

- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh teamwork, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 125–137.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis pengaruh employee motivation, employee empowerment, work life balance terhadap employee retention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87–96.
- Saroni, I., Satrya, A., & Listyarini, S. (2023). Pengaruh WFH dan transformational leadership terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Indonesian Treasury Review*, 8(3), 251–269.
- Septyorini, D., Tanuwijaya, J., & Andreas, W. G. P. (2024). Pengaruh transformational leadership, emotional intelligence dan work life balance terhadap job performance yang dimediasi oleh job satisfaction pada karyawan Lembaga Regulator Industri Keuangan Indonesia. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(1).
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863.
- Utami, N. N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job



insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kota Denpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.

W, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2).