

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SRI RATU**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : NATHALIE ANATIAS KOSIDIN**

**NIM : 115200088**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SRI RATU**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : NATHALIE ANATIAS KOSIDIN**

**NIM : 115200088**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Nathalie Anatias Kosidin

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200088

Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 3 Januari 2024



Nathalie Anatias Kosidin

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Nathalie Anatias Kosidin  
NIM : 115200088  
PROGRAM/JURUSAN : S1/ Manajemen  
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja  
dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada PT Sri Ratu

Jakarta, 13 Desember 2023

Pembimbing,



(OEY HANNES WIDJAJA S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NATHALIE ANATIAS KOSIDIN  
NIM : 115200088  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT SRI RATU

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Sarwo Edy Handoyo Dr., S.E., M.M.

Jakarta, 23 Januari 2024

Pembimbing



(Oey Hannes Widjaja S.E., M.M.)

## ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) NATHALIE ANATIAS KOSIDIN (115200088)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT SRI RATU*
- (C) *XVI + 80 Pages, 21 Tables, 3 Pictures, 5 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at PT Sri Ratu. In this study, we will use sampling techniques, namely using saturated sampling techniques with a total of 46 respondents and processed with the help of SmartPLS software version 4. The results of the analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. On the other hand, work environment has a negative and significant influence on employee job satisfaction. The implications of these findings provide valuable insights for companies in developing human resource management strategies, focusing on increasing positive leadership styles and work motivation, while improving work environment conditions to ensure optimal employee job satisfaction.*
- (F) *Leadership Style, work motivation, work environment, job satisfaction*
- (G) *References 52 (2017 – 2023)*
- (H) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

- (A) NATHALIE ANATIAS KOSIDIN (115200088)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SRI RATU
- (C) XVI + 80 Halaman, 21 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu. Dalam penelitian ini, akan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan total 46 responden dan diolah dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini memberikan pandangan yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada peningkatan gaya kepemimpinan positif dan motivasi kerja, sekaligus perbaikan kondisi lingkungan kerja untuk memastikan kepuasan kerja karyawan yang optimal.
- (F) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja
- (G) Referensi : 52 (2017 - 2023)
- (H) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M.

Don't be so hard on yourself,  
you are doing the best you can do



Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri

Papa dan Mama tercinta

Adik kandung yang amat saya sayangi

Pasangan yang saya cintai dengan sepenuh hati

Dan Seluruh teman-teman yang saya kasihi

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai untuk memenuhi tanggung jawab sebagai mahasiswa manajemen bisnis guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana manajemen di Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari panduan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Ir.Agustinus Purna Irawan,M.T.,M.M.,IPU,AE selaku Rektor dari Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan saya banyak ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Papa dan Mama yaitu Juli Kosidin dan Amei Lim yang selalu memberi saya dukungan, semangat, perhatian dan kasih sayangnya kepada saya.
6. Alessia Kosidin selaku adik yang paling saya sayangi yang selalu menghibur saya.
7. Ananda Armand Sumana selaku pasangan saya yang selalu memberi saya dukungan dan selalu menemani saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Theodorus Rexa Handoyo selaku teman yang sangat membantu saya juga menjelaskan ketika saya sedang kesulitan dan tidak mengerti hingga terselesainya skripsi ini.
9. Silvilya Theresa dan Steven Yang selaku sahabat dan teman seperjuangan skripsi.
10. Kepada seluruh teman bimbingan skripsi.

11. Kepada seluruh karyawan di PT Sri Ratu yang telah mengisi kuesioner.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini sangat dimungkinkan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Jakarta, 22 Desember 2023



(Nathalie Anatias Kosidin)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi masalah .....	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah .....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8

A.	Gambaran Umum Teori .....	8
B.	Definisi Konseptual Variabel .....	9
1.	Gaya Kepemimpinan.....	9
2.	Motivasi Kerja.....	9
3.	Lingkungan Kerja.....	10
4.	Kepuasan Kerja Karyawan.....	11
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	11
D.	Penelitian Yang Relevan .....	14
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	19
1.	Kerangka Pemikiran.....	19
2.	Hipotesis.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN .....	22
A.	Desain Penelitian .....	22
B.	Metode Pengumpulan Data.....	22
C.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
D.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	24
E.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	28
F.	Analisis Data.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
A.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	37
B.	Deskripsi Objek Penelitian .....	39
C.	Hasil Analisis Data.....	49
D.	Pembahasan .....	55
BAB V	KESIMPULAN.....	58
A.	Kesimpulan .....	58

B. Keterbatasan dan Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	79
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Relevan .....	14
Tabel 3.1 Daftar Jenis Pekerjaan dan Jumlah Karyawan PT Sri Ratu .....	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan .....	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja .....	25
Tabel 3.4 Operasional Variabel Lingkungan Kerja .....	26
Tabel 3.5 Operasional Variabel Kepuasan Kerja .....	26
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	29
Tabel 3.7 Hasil Outer Loading.....	29
Tabel 3.8 Hasil Cross Loading.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di PT Sri Ratu.....	38
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja .....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	49
Tabel 4.9 Hasil Analisis Cross-Validated Redundancy ( $Q^2$ ).....	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Effect Size ( $f^2$ ) .....	50
Tabel 4.11 Tabel Nilai AVE dan R-square .....	51
Tabel 4.12 Hasil Analisis Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstrapping ...	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	21
Gambar 3.1 Hasil Outer Loading.....	31
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Bootstrapping .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner .....	65
LAMPIRAN 2. DATA HASIL KUESIONER .....	70
LAMPIRAN 3. HASIL UJI OUTER MODEL.....	73
LAMPIRAN 4. HASIL UJI INNER MODEL.....	76
LAMPIRAN 5. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	77
LAMPIRAN 6. SURAT IZIN PERUSAHAAN .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Didalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu bagian terpenting karena didalam perusahaan membutuhkan karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusianya untuk menjalankan tugas, berkinerja dan mencapai hasil. Menurut Puni et al., (2018) berpendapat bahwa sangat tidak mungkin bagi suatu perusahaan bisa mencapai kesuksesannya jika tidak memperhatikan karyawannya. Menurut Al-Sada et al., (2017) dikarenakan banyaknya persaingan dan keterbatasan tersedianya sumber daya manusia, hal ini memaksa para pemimpin harus mengambil beberapa taktik strategi antara lain seperti meningkatkan motivasi karyawan, membuat seluruh karyawan terlibat saat menjalankan tugas perusahaan dan melakukan berbagai cara agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah kondisi lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal, salah satunya seperti hubungan relasi pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan (Silva et al., 2019). Menurut Dwiputri et al (2023) berpendapat bahwa salah satu hal yang menjadi peran paling penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah keadaan lingkungan kerja itu sendiri dan jika memiliki lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa cukup nyaman dengan komunikasi yang lancar pastinya akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang bisa juga dipengaruhi dari berbagai pengaruh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Asad-Khan et al., (2019) Definisi dari kepuasan kerja adalah perasaan emosional atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berasal dari pengalaman maupun evaluasi dari pekerjaannya. Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) untuk menciptakan kepuasan karyawan terhadap

pekerjaannya tidaklah mudah karena situasi tersebut hanya bisa tercipta jika adanya kesinambungan antara motivasi dengan cara gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin diperusahaan tersebut yang dapat diterima oleh karyawannya.

Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) melalui pernyataannya mengemukakan memang benar adanya bahwa cara gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya saat melaksanakan pekerjaan bisa berdampak pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. Menurut Rino dan Rafika (2017) juga berpendapat bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh secara positif terhadap motivasi, dikarenakan semakin banyak perhatian yang diberikan pemimpin pada karyawannya maka karyawan tersebut akan semakin termotivasi dan efektif saat menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Akan tetapi karakteristik dari setiap pemimpin akan memiliki hasil yang berbeda sehingga para pemimpin harus menetapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara luas dengan melihat dari segala pertimbangan keputusan seperti saat proses pengambilan keputusan, perilaku maupun gaya manajemen sehingga memungkinkan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan saat bekerja guna meningkatkan kinerja kerja karyawan juga (Habanik et al., 2020). Pancasila et al., (2020) berpendapat bahwa jika karyawan termotivasi, secara tidak langsung karyawan tersebut juga memperoleh kepuasannya saat bekerja dan pastinya juga akan bekerja dengan penuh antusias. Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi lingkungan organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik juga (Klopota et al. 2018).

Didalam penelitian ini akan berfokus pada 3 variabel yang berhubungan dalam manajemen perusahaan yang akan berdampak terhadap kepuasan karyawan pada kinerja karyawan di perusahaan:

- a. Kepemimpinan merupakan suatu dimensi yang kompleks yang bisa mempengaruhi perilaku/ sikap karyawan, hubungan internal

didalam suatu perusahaan dan juga kesejahteraan perusahaan. Beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa cara gaya suatu pemimpin baik transaksional maupun transformasional dapat berpengaruh besar terhadap sistem penghargaan, motivasi dan juga kepuasan kerja karyawan (Panda et al.,2021; Puni et al., 2018; Shafi et al., 2020)

- b. Motivasi karyawan merupakan suatu hal keunggulan secara kompetitif bagi perusahaan karena ketika para karyawannya memiliki motivasi yang tinggi, secara tidak langsung kinerja para karyawannya akan memungkinkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dan juga pastinya dengan kondisi yang lebih baik (Tran dan Do, 2020)
- c. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat berkaitan dengan karyawan dan bisa mempengaruhi karyawan saat menyelesaikan atau menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan perusahaan kepadanya (Ramli, Abdul Haeba, 2019) dan jika dapat menciptakan lingkungan yang baik bagi karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari tujuan perusahaan tersebut (Dwiputri et al, 2023)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen et al. (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan kepuasan karyawan. Melalui penelitian yang dilakukan oleh Leitao et al. (2022) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang tidak signifikan secara statistik dan tidak dapat dikonfirmasi. Melalui penelitian yang dilakukan Jonavac et al. (2021) mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan pertambangan menyatakan bahwa memiliki hasil pengaruh yang signifikan dan positif. Dan yang terakhir melalui melalui penelitian yang dilakukan Mandjar dan Turangan (2023) mengenai motivasi dan lingkungan kerja pada PT. Andalan

Ekspor Indonesia juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan peneliti dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada salah satu karyawan PT Sri Ratu, dapat menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan ini adalah pemimpin antar karyawan maupun karyawan antar karyawan yang bersifat saling mendukung, transparan dan saling memotivasi. Yang diketahui PT Sri Ratu yang merupakan salah satu perusahaan yang berdiri disektor usaha perikanan dan juga tambak udang ini beroperasi secara kontinyu selama 24 jam penuh dengan menggunakan sistem shift kerja pada karyawannya, yang dimana jika terjadi suatu masalah seluruh karyawan yang bertugas pada shift tersebut juga diharapkan ikut turut serta dalam penanganannya. Jika dihubungkan dengan kondisi lingkungan kerja, maka pada perusahaan tambak udang ini sangat mengedepankan lingkungan kerja yang kondusif dan sangat mengharuskan untuk mendorong hubungan yang bersifat kekeluargaan dan saling membantu satu sama lain.

Hasil wawancara lainnya, tertuju pada satu pernyataan terkait sistem penghargaan, bahwa perusahaan ini pasti akan memberikan suatu penghargaan berupa insentif atau bonus yang setimpal kepada karyawan yang terlibat sebagai suatu bentuk motivasi. Akan tetapi, insentif karyawan cenderung tidak dapat diprediksi atau bersifat menetap dikarenakan besarnya insentif yang diterima karyawan bergantung pada pendapatan atau keberhasilan hasil panen. Yang diketahui bahwa, ada faktor lingkungan kerja eksternal seperti kondisi cuaca buruk yang dapat mengambat tingkat keberhasilan panen, terlebih lagi kondisi atau faktor eksternal tersebut tidak bisa ditangani atau bersifat diluar kendali karyawan maupun perusahaan. Fenomena dan hasil yang didapat dari wawancara kepada salah satu karyawan di PT Sri Ratu ini menunjukkan masih adanya beberapa karyawan yang masih kurang termotivasi, lingkungan kerja yang diketahui masih

tidak kondusif dan cara pemimpin untuk memimpin dan menangani semua masalah tentang karyawan yang terjadi.

Berdasarkan dari uraian latar belakang ini dan dari hasil ketidak konsistenan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Maka peneliti tertarik dan ingin meneliti kembali pada perusahaan PT Sri Ratu dengan judul penelitian **"Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sri Ratu"**

## **2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, terdapat 6 identifikasi masalah yaitu:

- a. Ekspektasi dan realitas yang diharapkan karyawan tidak sesuai
- b. Banyak karyawan yang sering datang terlambat.
- c. Beberapa karyawan yang absen saat hari kerja.
- d. Ketidakjelasan peran dan arahan.
- e. Ketidaknyamanan lingkungan kerja.
- f. Tingginya tingkat pergantian pegawai.

## **3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini dikarenakan memiliki berbagai keterbatasan dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka penelitian ini akan membatasi untuk mengungkapkan faktor internal maupun eksternal. Maka masalah yang akan dikaji didalam penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sri Ratu"

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah yang diajukan adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu?

#### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Ratu

##### **2. Manfaat Penelitian**

###### **1. Bagi Peneliti**

- a. Bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata yang menyangkut tentang motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di suatu perusahaan.
- b. Dapat menjadi suatu alat/ bahan untuk mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama kuliah.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Bagi perusahaan, berharap dapat menjadi suatu bahan evaluasi dan masukan terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia yang telah dijalankan.
- b. Sebagai bahan untuk menentukan keputusan yang akan diambil dalam langkah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga meningkatkan kinerja kerja diperusahaan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abusari. (2020). The Influence of Leadership, Compensation, and Motivation on Employee Performance. *National Journal of Marketing & HR Management*. Vol. 1, No. (2).
- Afandi, A. F., & Khamidi, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 Lamongan. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(3).
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151-160.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).
- Asad-Khan, M., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The mediating effect of job satisfaction on the relationship of HR practices and employee job performance: Empirical evidence from higher education sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 78-94.
- Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performance gammara Makassar Hotels. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(6), e03605-e03605.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Chen, C., Ding, X., & Li, J. (2021). Transformational leadership and employee job satisfaction: The mediating role of employee relations climate and the moderating role of subordinate gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 233.
- Soulthan. (2020) The Effect of Leadership Style on Employee Performance in the Procurement Department of PT INALUM (Persero). *Journal of Accounting Education*, 3.1: 40-58.
- Donley, J. (2021). The impact of work environment on job satisfaction: pre-COVID research to inform the future. *Nurse leader*, 19(6), 585-589.

- Dwiputri, A. C., Widjaja, O. H., Cahyadi, H., & Wijaya, H. (2023). The Effect of Employee Empowerment and Work Environment on Organizational Commitment and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 260-266.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPls 3.2.9 untuk penelitian empiris Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Githatu, G. W. (2022). Extrinsic Factors Influencing The Job Motivation Of Public Sector Health Care Workers In Nakuru County, Kenya. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 7(4).
- Habanik, J., Martosova, A., & Letkova, N. (2020). The impact of managerial decision-making on employee motivation in manufacturing companies. *Journal of Competitiveness*, 2(2), 38-50.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Routledge.
- Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE PT X DI JAKARTA ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ ). *Jurnal Inkofar*, 1(1), 79–90.
- Ibrahim, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BCA KCP CITRA TOWERS KEMAYORAN. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Aregbesola, A., Owolabi, S., & Eyiolorunshe, T. A. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staff in private university libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1).
- Jam'an, R., & Radjab, E. (2017). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan.
- Janovac, T., Jovanović, S. V., Tadić, J., Tomić, G., & Ćufalić, S. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224-238.
- Jayadi, A. C., & Ekawati, S. (2023). The Effect of Motivation and Transactional Leadership Style on Employee Job Satisfaction at Cable Company in

- Indonesia. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 628-634.
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How Transformational Leadership Supports Intrinsic Motivation And Public Service Motivation: The Mediating Role Of Basic Need Satisfaction. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 535–549.
- Klopotan, I., Mjeda, T., & Kurečić, P. (2018). Exploring the motivation of employees in a firm: a case-study. *Business Systems Research*, 9(1), 151-160.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 590-610.
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). “We aren't your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209.
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224-231.
- Oluwatayo, A. A., & Adetoro, O. (2020). Influence of Employee Attributes, Work Context and Human Resource Management Practices on Employee Job Engagement. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 21(4), 295–308.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2021). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation

- analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*. doi: 10.1108/IJPPM-01-2020-0040.
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(4), 522-537.
- RAMLI, Abdul Haeba. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19.1, 29-42.
- Rheinberg, F., & Vollmeyer, R. (2018). *Motivation*. Kohlhammer Verlag.
- Rino, R., & Rafika, N. A. (2017). The relation leadership, organization culture and work motivation on employees performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 755, 1-12.
- Shafi, M., Zoya, Z. L., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.
- Silva, P. L. D., Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 291-311.
- Sinuraya, A. R. M., & Ekawati, S. (2023). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Work Satisfaction at Medical Appliance Company. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 455-463.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).

- Tan, K., Yuen, Y., & Ha, L. (2018). Factors affecting knowledge governance implementation among Malaysian SMEs. *Management Science Letters*, 8(5), 405-416.
- Tran, T.T. and Do, Q.H. (2020), “Factors affecting job motivation among faculty members: evidence from Vietnamese public universities”, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 603-611.
- Wang, Z., Xu, S., Sun, Y. and Liu, Y. (2019), “Transformational leadership and employee voice: an affective perspective”, *Frontiers of Business Research in China*, 13(2), 1-14.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.
- Yandra. (2020). Influence of Leadership and Motivation on Employee Satisfaction and its Impact on Employee Performance. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3, 505-515. ISSN: 2085-9996.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91.