

Driving Job Satisfaction via Al Jawdah and Innovation Capability: A New Paradigm for Employee Work Environments

Eni Candra Nurhayati*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
Email Correspondensi: enicandra@unsiq.ac.id*

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection.

Metode - Metodologi - Dalam penelitian ini, sampel sebanyak 105 responden diambil menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang didistribusikan langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, dan koefisien determinasi dengan SPSS 26.

Hasil - Hasil - Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection sebagaimana dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $10,974 > t$ tabel $1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar $2,968 > t$ -tabel $1,984$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar $27,630 > t$ -tabel $1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar $-10,621 < 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Implikasi - Penelitian ini menggunakan data pada MaFa Yasmin Collection.

Orisinalitas - data langsung terkait tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan survei atau evaluasi internal secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan secara akurat. Agenda Penelitian Masa Depan - Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 97,9% oleh model kompensasi finansial, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya 2,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Karyawan.

Pendahuluan

MaFa Yasmin Collection adalah perusahaan yang bergerak di industri fashion yang dikembangkan oleh Fatayat NU Kab. Wonosobo. Perusahaan ini berlokasi di Desa Tempursari, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di industri produksi fashion yang melayani pasar lokal di wilayah tersebut dan luar wilayah. MaFa Yasmin Collection memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk mendukung proses produksinya. Karyawan di perusahaan ini terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu produksi, pengemasan, pemasaran, dan staf pendukung lainnya. Dari total karyawan, karyawan produksi mendominasi atau paling banyak dibandingkan karyawan di bagian lain. Penurunan kepuasan kerja merupakan titik awal munculnya masalah karyawan di MaFa Yasmin Collection dalam menjalankan seluruh kegiatan perusahaan seperti pemogokan dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Akibat penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini menyebabkan tingkat

keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) yang tinggi. Menurut Maryatul Kiptiyah dan Eni Candra (Nurhayati, 2020), pemilik MaFa Yasmin Collection dan berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa keinginan untuk pindah kerja di tempat lain. Tingkat pergantian karyawan di MaFa Yasmin Collection cukup tinggi setiap tahunnya, dampak dari perpindahan karyawan ini menyebabkan produksi yang tidak stabil dan kualitas produk yang kurang optimal. Berikut adalah data niat pergantian karyawan untuk MaFa Yasmin Collection pada tahun 2022-2026.

Tabel 1.

Data Omset untuk MaFa Yasmin Collection pada tahun 2022-2026

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Awal yang Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan	Pergantian
Tahun 2020	40	28	3	65	6%
Tahun 2021	65	25	6	84	9%
Tahun 2022	84	21	7	98	11%
Tahun 2023	98	19	12	105	12%
Tahun 2024	105	22	15	112	14%

Sumber : MaFa Yasmin Collection

Berdasarkan data pada tabel 1.1, tingkat penurunan kepuasan kerja di MaFa Yasmin Collection diklasifikasikan sebagai tinggi pada periode 2022-2026. Pada tahun 2020, penurunan kepuasan kerja menunjukkan angka 6%, yang berarti hal ini mencerminkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam hal personel dan lingkungan pengembangan karyawan juga tidak stabil. Kemudian pada tahun 2021, penurunan kepuasan kerja menunjukkan angka 9%, yang berarti angka ini merupakan peringatan bagi perusahaan bahwa sumber daya manusia tidak stabil. Bukan hanya tentang atasan, lingkungan kerja, gaji atau peluang pengembangan, bisa jadi budaya di perusahaan tidak menjamin ketidakpuasan karyawan, yang menyebabkan pergantian karyawan. Kemudian pada tahun 2022-2024, penurunan kepuasan kerja menunjukkan angka di atas 10%, yang berarti pada tingkat ini membuktikan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan masalah-masalah di atas secara keseluruhan dan merujuk pada lingkungan industri serta memahami pengaruh eksternal. Dari sini, perusahaan dapat merumuskan solusi spesifik. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh I Pratama (2024) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua, Romadloni, AF (2024) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, Hendro Tamali, Adi Munasip (2019), yang berjudul Pengaruh Kompensasi,

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pembaharuan atau perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel beban kerja dan objek penelitian di CV. Dr Store Apparel Pekalongan. Namun, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independen, yaitu beban kerja, karena menurut pendapat penelitian Talo, Sarlina Ludji, Tarsusius Timuneno, dan Ni Putu Nursiani (2020), Wahidah, DN (2024) dan Saputri, EA (2022), menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, inilah perbedaan atau pembaharuan dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian masalah, urgensi penelitian ini adalah penurunan kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection yang membuat kondisi perusahaan tidak stabil. Penurunan kepuasan kerja yang signifikan seperti yang terlihat dari data pergantian karyawan di perusahaan menunjukkan perlunya langkah-langkah strategis untuk memperbaiki situasi ini. Untuk itu, perlu diperhatikan kompensasi finansial, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan transformasional agar dapat mempertahankan karyawan yang kompeten sehingga tidak terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya, penurunan kepuasan kerja karyawan.

Kajian Pustaka

Kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan tindakan perilaku individu yang menunjukkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional karyawan dan merupakan titik temu antara imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan jasa yang diberikan oleh karyawan yang bersangkutan (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022). (Rivai, 2020) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Dengan kata lain, kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang tentang kebahagiaan atau ketidakpuasan, senang atau tidak senang dalam bekerja. (Handoko, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan terkait pekerjaannya, perasaan ini dapat dilihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Kompensasi finansial adalah timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan mereka. (Menanti Sembiring, 2021). Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan dan biasanya diartikan sebagai segala bentuk apresiasi kepada karyawan sebagai tanda imbalan atas kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi (Chandra Rahmat, 2022). (Hasibuan, 2020) menjelaskan kompensasi finansial, yaitu semua pendapatan dalam bentuk uang, barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi individu atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu aktivitas (Mulyah dkk, 2020). Sementara itu, menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pekerja ketika pekerja melaksanakan tugasnya, yang kondisinya berpengaruh pada pekerja ketika melakukan pekerjaan mereka untuk melaksanakan

operasional perusahaan, karena lingkungan kerja memiliki peran penting bagi pekerja sehingga dalam menyelesaikan tugas mereka dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melaksanakan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kerja, hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

Beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang harus diselesaikan segera oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas yang diberikan, maka itu bukanlah beban kerja. Namun, jika pekerja tersebut tidak berhasil, maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja (Vanchapo, 2020). Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan pada seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak, dan sebagainya. (Hermawan, 2022) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat bahwa setiap pekerjaan manusia memiliki tingkat beban yang berbeda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan konsumsi energi yang berlebihan dan stres berlebih, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan kebosanan dan stres berlebih. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan perhatian individual dan stimulasi intelektual kepada bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, pengikut merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan semula (Wardani, 2020). (Supriyanto, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita luhur seperti kebebasan, keadilan, dan kesetaraan. (Armansyah, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung memiliki pengaruh yang kuat terhadap pengikut, memotivasi bawahan mereka, dan merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan organisasi.

H1 = Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection..

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection..

H3 = Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection..

H4 = Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di MaFa Yasmin Collection.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diproses menggunakan metode statistik. Metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah

memenuhi prinsip-prinsip ilmiah yang konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Studi ini menekankan perhitungan data statistik dalam bentuk angka tertentu menggunakan metode korelasi kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua atau lebih variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), kepemimpinan transformasional (X4), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Eni Shop Collection yang berjumlah 105 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-tabel $10,974 > 1,983$. Sehingga H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu Aditiya Farhan Romadloni (2024), Erina Ayu Saputri (2022), Ni Kadek Diyan Umantari (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kompensasi finansial berupa pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, pemberian tunjangan sesuai dengan posisi atau departemen, pemberian bonus ketika hasil kerja karyawan melebihi target, dan pemberian komisi ketika penjualan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola kompensasi finansial dengan baik, karena jika dikelola dengan benar, hal itu akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dalam memperoleh, mempertahankan, dan menjaga karyawan dengan cara terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,968 > t\text{-tabel } 1,983$. Maka H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu Ni Kadek Sari Jayanti Dhani, Ida Bagus Ketut Surya (2023), Dhea Nurul Wahidah (2024), Siska Enjelina Putri, Sri Hartono, Eka Destriyanto Pristi (2024), Zulfa Khoirus Sa'adah (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, dan suasana kerja yang mendukung produktivitas, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan terus melakukan perbaikan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini penting untuk memastikan karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $27,630 > t\text{ tabel } 1,983$ sehingga H3 dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yaitu Erina Ayu Saputri (2022), Widyastuti, Suksmatatyanani Pavit (2020), Ade Geovania Azwar, Nunung Fauziah (2020), Zahra Aprilia Suparman, Aditia Wirayudha (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik manajemen beban kerja yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, beban kerja yang dirasakan positif dapat berarti bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, target kerja yang jelas dan realistis, serta dukungan yang cukup dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ dan nilai $t -10,621 < t \text{ tabel } 1,983$ sehingga H_4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Muhammad Zaki (2023), Desy Arvianita (2023), Emma Sri Gusniawati (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, karena kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, visi yang jelas, dan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. Uji Parametrik Individual

Koefisien ^a					
Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	T	Sig.
	B	Kesalahan Standar	Beta		
1 (Konstan)	1.460	0,419		3.500	0,001
KOMPENSASI FINANSIAL	1.000	0,091	0,909	10.974	0,000
LINGKUNGAN KERJA	.309	0,104	.363	2.968	0,004
BEBAN KERJA	0,860	0,031	1.113	27.630	0,000
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-.918	0,086	-1.019	-10.621	0,000

A. Variabel Dependen : KEPUASAN KERJA

Sumber: Lampiran 8, 2026

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien determinasi

Model	R	R Square	R Kuadrat yang Disesuaikan	Kesalahan Standar Estimasi
1	0,990 ^a	0,981	0,979	.34833

a. Prediktor : (Konstan), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL

b. Variabel Dependen : KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 8, 2026

Koefisien determinasi dilambangkan dengan Adjusted R Square, yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dari tabel 3., nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah 0,979 atau 97,9%, yang berarti bahwa variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan, dapat dijelaskan 97,9% oleh variabel independen dalam model (kompensasi finansial, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan transformasional) sedangkan sisanya 2,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kesimpulan

1. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Eni Shop Collection(H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial dikelola dengan baik, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Artinya, jika kompensasi ditingkatkan, hal itu akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas mereka terhadap perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Eni Shop Collection(H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik, sosial, dan kondisi kerja secara keseluruhan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Artinya, ketika sebuah perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas, baik dari segi aspek fisik seperti fasilitas yang memadai, aspek sosial seperti hubungan harmonis antar karyawan, dan kondisi kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Eni Shop Collection(H3 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen beban kerja yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja karyawan dikelola dengan baik, seperti adanya distribusi tugas yang merata, target kerja yang realistis, jam kerja yang sesuai, dan dukungan yang memadai dari perusahaan, karyawan merasa lebih nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa merasa terlalu terbebani.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Eni Shop Collection(H4 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

gaya kepemimpinan transformasional diterapkan, hal itu tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena karyawan berasumsi bahwa kepemimpinan transformasional, seperti memberikan motivasi, visi yang jelas, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, sudah menjadi bagian dari tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin, sehingga karyawan merasa bahwa kepemimpinan transformasional bukanlah faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Daftar Pustaka

- Agustini, Peni Lestari. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woonam Music Mojokerto." *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woonam Musik Mojokerto* (2024).
- Azwar, AG, & Fauziah, N. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan Di Perusahaan Konveksi Al-Hasri Garut. *Rekayasa Industri Dan Mesin (ReTIMS)*, 1(2), 111-115.
- Dhani, NKSJ, & Surya, IBK (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Eleni, Artika. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Jatiwarna Gas Utama 2023. Diss. Universitas Mercu Buana-Buncit, 2024.
- Fauzi, Ibnu Reza. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kontrak Psikologis. Dis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023.
- Febriana, Lusi Wahyu, dan Annida Unnatiq Ulya. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Kreasi Indah Busana. Dis. UIN Surakarta, 2022.
- Gusniawati, ES (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT CAS (Citra Abadi Sejati) Disertasi Doktor Bogor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Hayati, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan (Disertasi Doktor Universitas Medan Area).
- Herawati, Jajuk, Epsilandri Septyarini, dan Kuyun Lindasari. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Diklat Yogyakarta." *Jurnal Ekonomi, Keuangan* 7 (2022).
- Khoiri, Rizqi Waladun, dan Wawan Prahiawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6.2 (2024): 130-143.
- Mauraksa, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Studio Sablon Neptunus (Disertasi Doktor, Universitas Muhammadiyah Sukabumi).
- Mauraksa, A., Danial, RDM, & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Penganggaran: Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 21-27.
- Nurhayati, EC (2018). Pengaruh market day (bazar) terhadap membangun jiwa wirausaha mahasiswa Unsiq Jawa Tengah di Wonosobo. *Paramurobi: Jurnal*

- Pendidikan Agama Islam, 1(2). <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/paramurobi>. Dalam Jurnal Paramurobi (Vol. 1, Edisi 2).
- Nurhayati, EC (2019). Pengaruh Aksesibilitas, Fasilitas, Dan Daya Terhadap Kepuasan Wisatawan. JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen), 3(2), 67–82.
- Nurhayati, EC (2020). Analisis Dampak Penerapan Sistem Manajemen Hijau. JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen), 4(1), 047–053. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v4i1.2492>
- Nurhayati, EC (2022a). Sistem Manajemen Hijau. MAGNA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 1(1). Dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis (Vol. 1, Edisi 1).
- Nurhayati, EC (2022b). Efektivitas Adanya Program Revitalisasi Pasar. Dalam Prosiding Seminar Pendidikan Fisika FITK UNSIQ (Vol.3, No.1). <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/semnaspf>
- Oktina, DA, SES, SIA, HLN, & SVF (2020). *pengaruh penerapan strategi CSR (Corporate Social Responsibility) dalam meningkatkan citra perusahaan pada PT. Pertamina (persero) tahun 2018. Kompetensi: Jurnal Kajian Manajemen*, 14(2).
- Pamungkas, BA, & ZS (2016). *Pengaruh Promosi Di Media Sosial Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Kedai Bontacos, Jombang). Jurnal komunikasi*, 10(2), 116-2010. <https://repositori.stiedewantara.ac.id/>.
- Panel, DH (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Minat Beli Di Situs E-Commerce Bukalapak di Batam (Disertasi doktoral, Prodi Manajemen)*.
- Puspaningrum, NKT (2024b). *Pengaruh Word Of Mouth, Brand Image dan Sosial Media Marketing Terhadap Minat Beli Sepeda Motor Yamaha (Studi Kasus Pada Masyarakat Kota Denpasar) (Disertasi Doktoral, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*. <https://eprints.unmas.ac.id/>.
- Putri, NDPD dkk. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Pendidikan Komunikasi*, 15 (1).
- Rani, AP, & JN (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Penggunaan Jasa. *YUME: Jurnal Manajemen*, 5 (2), 195–207. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Raseukie, G. (2021). *Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Dengan Menggunakan Konsep Triple Bottom Line Untuk Meningkatkan Citra Perusahaan Pada PT. Transportasi Jakarta (Disertasi Doktoral, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Raza, E., Sabarudin, LO, & Komala, AL (2020). Manfaat dan Dampak Digitalisasi Logistik di Era Industri 4.0. Dalam *Jurnal Logistik Indonesia* (Vol.4, Edisi 1). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Riski, F. (2021). *Pengaruh Citra Perusahaan, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Maskapai Garuda Indonesia Di Bandar Udara Internasional Lombok. (Disertasi Doktor, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi KeDirgantaraan)*. <https://digilib.sttkd.ac.id/>.
- Samhudi, A., Raesa, S., & Pardani, R. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan menggunakan jasa Grab di Kota Banjarbaru. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9 (2). https://www.topbrand-award.com/top-brand-index/?tbi_find=grab

- Saputra, HS (2019). *Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Layanan Kai Access Di Kota Malang* (Disertasi doktoral, Universitas Brawijaya). <https://repositori.ub.ac.id/id/eprint/174746/>.
- Sari, DMFP, & DKGS (2018). Strategi Digital Marketing, Word Of Mouth (WOM), Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pemakaian Jasa GO-JEK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 3 (2), 188–198. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Setyawan, DP, Ambarwati, D., Munawaroh, NA, & Kadiri, UI (2024). Pengaruh Word Of Mouth, Kualitas Pelayanan dan Citra Merek terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Hukum pada Kantor Hukum dan Konsultan RBX Aji Saputro dan Partner. *Jurnal Cendekia Manajemen (JCM)*, 2(3), 28–36. <https://doi.org/10.32503/jcm.v2i3.6001>
- Simarmata, HMP (2017). *Pengaruh kualitas jasa, citra perusahaan dan tingkat suku bunga kredit terhadap keputusan pengambilan produk kredit mikro*. *Jurnal Politeknik Bisnis Indonesia*, 7(1), 16-31. (Vol.7, Edisi 1). www.infobanknews.com,
- Subantoro, B., & Wahyuati, A. (2019). *Pengaruh Kualitas Layanan, Harga, Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Grab Di Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm>.
- Subita, NK, HPS, & DIS (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Penggunaan Jasa*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 64-72. (Vol.2, Edisi 1).
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (23Ed.). Bandung. Alfabet.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Dalam Alfabeta (Ed). Alfabet. (1 st., Edisi 465). Alfabet.
- Syahwi, M., & PS (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, Citra Perusahaan dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Indihome*. *ECONBANK: Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 3(2), 150–163.
- Trisnowati, DK, & Nugraha, HS (2016). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Bengkel PT. Astra International Tbk-Daihatsu Majapahit Semarang*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Wahid, NN (2017). *Pengaruh kemampuan menyusun laporan keuangan dan motivasi terhadap kinerja UKM di kota Tasikmalaya*. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 53-68. <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jak>.
- Wahyuni, RC, Handojo, &, & Waloejo, D. (2020). *Pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan citra perusahaan terhadap keputusan penggunaan jasa PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 349-356. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>.
- Winalda, IT, & Sudarwanto, T. (2022). *Pengaruh Word Of Mouth Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Rumah Makan Bebek Sinjay Bangkalan*. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 10 (1), 1573–1582.
- Zaini, AA (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen*. *Al-Maqashid: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 47–54. <https://doi.org/10.55352>

- Nelmi, Nelmi. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas (Pag) Lhokseumawe. Dis. Universitas Malikussaleh, 2024.
- Pandiangan, Hana Abigail. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Staf Pada Yayasan Cahaya Bagi Negeri Indonesia. Dis. Universitas Pelita Bangsa, 2024.
- Viindo. (2022). Apa Itu Tingkat Perputaran Karyawan? Signifikansi Tingkat Perputaran Karyawan dalam Menyeimbangkan Perputaran Karyawan.
- Aprika, (2023). Teori Dua Faktor Herzberg Untuk Tim Proyek Yang Puas Dan Termotivasi.
- Pernamasari, Ni Luh Dewi. Pengaruh Promosi Jabatan, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Cangu Badung. Dis. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- Solehah, S., & Ratnasari, SL (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. Jurnal Dimensi, 8(2), 210-239.
- Pratama, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Mambal Kabupaten Badung (Disertasi Doktor, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Punarbawa, I. Dewa Gede, I. Wayan Widnyana, dan I. Gusti Ngurah Bagus Gunadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung." Nilai 3,2 (2022): 501-516.
- Putri, MD, & Melita, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Pada Industri Konveksi Di Palembang. Manajemen Jurnal Mirai, 7(2), 82-95.
- Putri, SE, Hartono, S., & Pristi, ED (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rri Madiun. Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, 4(4), 4191-4200.
- Romadloni, AF (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di KidunKonveksi Prajegan Sukorejo Ponorogo (Disertasi doktoral, IAIN Ponorogo).
- Sa'adah, ZK (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus (Disertasi Doktor, IAIN Kudus).
- Saepudin, Dede. Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. tesis BS. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.
- Saputri, EA (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Konveksi Barokah Putra Kudus. (Disertasi Doktor, IAIN Kudus).
- Suparman, ZA, & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 122-130.
- Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, SL (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 1-10.

- Talo, Sarlina Ludji, Tarsusius Timuneno, dan Ni Putu Nursiani. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang." *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 1.2 (2020): 73-91.
- Wahidah, DN (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Perusahaan Konveksi Al-Huda Tasikmalaya. (Disertasi Doktor, Universitas Siliwangi).
- Widyastuti, SP (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Konveksi Anda Lumajang (Disertasi Doktor, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Zaki, Muhammad. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Terminal Kargo Cabang Bandara Internasional Minangkabau. Dis. Universitas Negeri Padang, 2023.