

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai visi dan misinya, suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, dana operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah sumber daya yang paling potensial dan memiliki kemampuan dan keterampilan yang mampu menggerakkan roda perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi (Widyawati dkk, 2024). Suatu organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusianya, ini adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia. Salah satu tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola elemen manusia secara efektif untuk memastikan bahwa tenaga kerja terlatih dan terampil dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia mendukung keberhasilan suatu bisnis atau organisasi dan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seluruh operasi perusahaan tidak hanya bergantung pada mesin, tetapi juga pada kinerja karyawan (Safitri dkk, 2021).

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 karyawan. Karyawan yang tidak puas akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Chi *et al.*, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih cenderung bekerja dengan baik, dan kinerja ini dapat ditingkatkan lebih lanjut oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan merupakan alat perusahaan dalam mengatur karyawannya agar tidak keluar dari tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya dijalankan oleh pemimpin sebagai sarana dalam memberikan arahan pada karyawan. Kepemimpinan merupakan elemen penting antara hubungan pemimpin dengan karyawannya (Rosari, 2019). Gaya kepemimpinan menurut Sukmawati *et al.*, (2020) adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan *passive-avoidant*. Buil *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa para pemimpin yang menggunakan metode gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memiliki empat perilaku antara lain pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulan intelektual, serta pertimbangan pribadi. Pemimpin transformasional mampu memperkokoh ikatan emosional dengan karyawannya, sehingga mereka menjadi loyal dan berkomitmen tinggi pada organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada perkembangan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan mereka, seperti pengembangan nilai keseluruhan sistem bawahan, pengembangan moralitas, keterampilan dan tingkat motivasi mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, didukung oleh beberapa penelitian yaitu penelitian dari Septyorini, dkk (2024) penelitian ini menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian dari Saroni, dkk

(2023) penelitian ini menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian dari Munandar dan Prayekti (2020) penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Puspitaria dan Hendarsjah (2022) penelitian ini menyatakan bahwa bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *transformasional leadership* terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Utami, dkk (2023) penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kerjasama tim. Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerjasama dalam tim atau sering dikenal dengan nama *team work* yang berarti suatu aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kerjasama tim berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan dan sinkronisasi masing-masing karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain menguatkan hubungan kerja antar karyawan yang harus diperhatikan juga adalah konflik antar karyawan untuk menjaga sinkronisasi pekerjaan tetap berjalan. Kerjasama tim dapat berguna untuk meningkatkan kinerja individu dan dengan menggerakkan karyawan untuk berinteraksi hasilnya akan mempengaruhi kinerja tim (Arifin, 2020). Rendahnya kinerja secara keseluruhan disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dengan adanya peningkatan kinerja melalui kerjasama tim maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat terpenuhi.

Penelitian dari Fitrianti dan Saragih (2020) penelitian ini menyatakan bahwa variabel kerjasama tim terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Abiyoga, dkk (2020) penelitian ini menyatakan *team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Nainggolan, dkk (2020) penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian dari Maini dan Tanno (2021) penelitian ini menyatakan bahwa pengujian pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil positif namun tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Bappeda Kota Payakumbuh. Penelitian dari Resnadita (2020) penelitian ini menyatakan bahwa kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan kerjasama tim, faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari aspek pendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan pada karyawan yang memberikan pengaruh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan yang bersih, baik, serta dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai akan memunculkan pengaruh negatif seperti karyawan tidak bersemangat saat bekerja, ketidakhadiran karyawan yang tinggi, sering melakukan kesalahan saat bekerja, dan pergantian karyawan yang tinggi. Ketidakpuasan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan permasalahan yang serius bagi organisasi tersebut karena organisasi akan

menghadapi karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya, terjadinya permasalahan diantara karyawan dan manajer serta tingginya *turnover* karyawan. Permasalahan yang ada juga akan merugikan karyawan itu sendiri karena karyawan tidak termotivasi, serta rendahnya kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Hariani, 2021).

Penelitian dari Hariani dan Hakim (2021) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti benar. Penelitian dari Saputra (2021) penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Tiomantara dan Adiputra (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan kuat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Wanti dan Iriyanto (2020) penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Penelitian dari Astuti, dkk (2022) penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung adalah perusahaan yang menawarkan produk-produk dekorasi buatan tangan. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 1997 yaitu selama 27 tahun, dengan cabang di Bali dan Jogjakarta. Perusahaan ini merupakan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh satu orang, sehingga pemilik juga berperan sebagai pemimpin dalam menjalankan usaha. Perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery terletak di Jl. Gn. Tangkuban Perahu No.228, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. Adapun produk yang ditawarkan adalah berupa guci, vas, pot, pigura, kaca, lampu dan banyak lagi

dekorasi-dekorasi lain, dengan pot dan vas yang terbuat dari bahan tanah liat atau semen yang merupakan hasil buatan tangan.

Perusahaan UD. Lombok Jonathon Pottery Badung lebih menekankan pada kualitas barang yang di produksinya. Oleh karena itu, memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan dan kualitas kinerja karyawan akan lebih baik tergantung dari pengaruh yang ada di perusahaan, seperti sistem kepemimpinan yang ada, kerjasama antar karyawan dan pengaruh kondisi atau lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan ini perlu meningkatkan kepuasan karyawannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang terjadi adalah pada bidang produksi, dimana target yang sudah ditetapkan belum dapat tercapai secara maksimal. Hal ini terjadi karena kurangnya kerjasama tim antar karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan UD. Lombok Jonathon Pottery Badung**  
**Tahun 2024**

No	Bidang	Jumlah
1	Sales	3
2	Pegawai Kantor	8
3	Tukang Cetak	12
4	Tukang Finishing	7
5	Pekerja Harian	4
6	Supir	2
Total		36

Sumber : UD. Lombok Jonathon Pottery Badung (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung. Dapat dilihat pada tahun ini jumlah karyawan yang ada sebanyak 36 orang.

**Tabel 1.2**  
**Data Turnover Karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung**  
**Tahun 2023-2024**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
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	36	7	9

Sumber : UD. Lombok Jonathan Pottery Badung (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan dimana tahun 2023-2024 jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibandingkan dengan yang masuk, yaitu yang keluar sejumlah 9 orang dan yang masuk sejumlah 7 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya kepuasan karyawan pada perusahaan ini. Semakin banyak terjadi *turnover* di perusahaan maka semakin buruk tingkat kepuasan karyawan yang ada, jika tidak segera diatasi, pengaruh kepuasan karyawan ini akan menghambat laju

perusahaan untuk bisa berkembang dan tentu saja akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

**Tabel 1.3**  
**Data Kondisi Kerja pada UD. Lombok Jonathan Pottery Badung**  
**Tahun 2024**

No	Jenis Kondisi Kerja	Keterangan
1	Lampu atau penerangan	Memadai
2	AC atau Kipas	Memadai
3	Parkir karyawan	Belum memadai
4	Kebersihan toilet	Memadai
5	Ruang kantor	Memadai
6	Fasilitas kerja	Belum memadai
7	Ruang untuk bekerja	Belum memadai

Sumber : UD. Lombok Jonathan Pottery Badung (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa kondisi kerja yang ada pada UD. Lombok Jonathan Pottery Badung memiliki berbagai jenis kondisi kerja baik kondisi kerja fisik maupun non fisik. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini masih memiliki kondisi kerja yang memadai. Namun, masih ada yang belum memadai seperti parkir karyawan, fasilitas dan ruang untuk bekerja.

**Tabel 1.4**  
**Data Gaji Karyawan Perbulan pada UD. Lombok Jonathan Pottery Badung**  
**Tahun 2024**

No	Bidang	Gaji Pokok	Jumlah Hari/Brg	Tunjangan	Gaji Bersih
1	Sales	Rp. 2.500.000	-	Rp. 480.000	Rp. 2.980.000
2	Pegawai Kantor	Rp. 2.500.000	-	Rp. 480.000	Rp. 2.980.000
3	Tukang Borongan	Rp. 10.000	200 pcs	-	Rp. 2.000.000
4	Pekerja Harian	Rp. 100.000	26 hari	Rp. 480.000	Rp. 3.080.000
5	Supir	Rp. 2.500.000	-	Rp. 480.000	Rp. 2.980.000

Sumber : UD. Lombok Jonathan Pottery Badung (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa gaji perbulan karyawan pada UD. Lombok Jonathan Pottery Badung belum memenuhi syarat UMK kabupaten Badung yaitu sebesar Rp. 3.534.338,88 yang berlaku sejak Januari 2025. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan bagi perusahaan karena selisih antara gaji yang diberikan dan UMK yang berlaku cukup jauh dan hal ini tentunya akan sangat mempengaruhi kepuasan karyawannya.

Dari penjelasan diatas maka dapat dilihat bahwa pada perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung mengalami permasalahan terhadap tingkat kepuasan karyawannya. Mengingat kepuasan karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan tersebut dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor pemecahan kepuasan karyawan salah satunya adalah dengan cara memperhatikan sistem kepemimpinan yang ada salah satunya adalah sistem kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Selain itu, faktor lainnya adalah dengan memperhatikan kerjasama tim antar karyawan dan lingkungan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis
  - a) Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama mengenai *Transformational Leadership*, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kepuasan Karyawan.
  - b) Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.
- 2) Manfaat praktis
  - a) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan UD. Lombok Jonathan Pottery Badung dan pengembangan

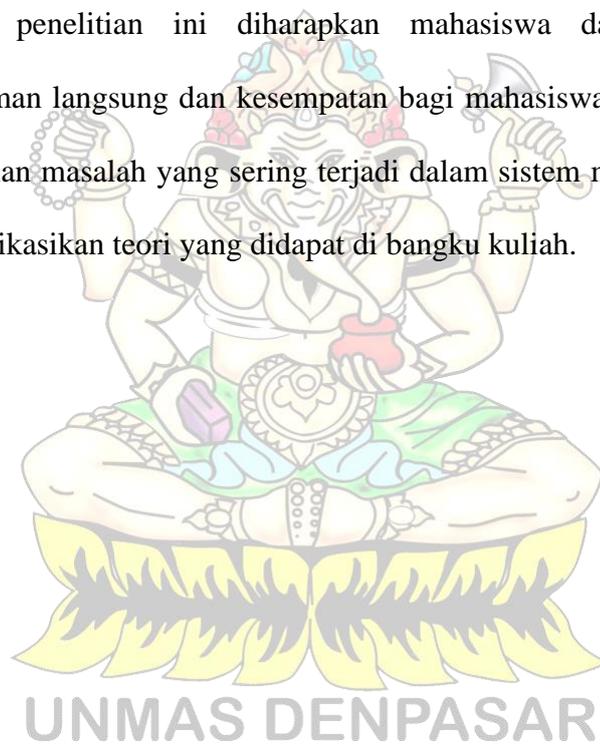
dibidang sumber daya manusia untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

b) Bagi fakultas dan universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan bacaan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.

c) Bagi mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat memperoleh pengalaman langsung dan kesempatan bagi mahasiswa untuk melakukan pemecahan masalah yang sering terjadi dalam sistem manajemen dengan mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Herzberg's two-factor theory

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi dan juga hadirnya peran pemimpin yang dapat mengawasi serta memberikan arahan yang baik bagi setiap orang di perusahaan untuk bekerja dengan baik. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam organisasi, pertama adalah faktor kepuasan dimana faktor kepuasan merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan bagi pekerja, kedua adalah faktor ketidakpuasan dimana faktor ketidakpuasan adalah faktor – faktor yang tidak menciptakan kepuasan, tetapi bila dikembangkan dapat mengurangi ketidakpuasan (Gunawan & Wilson 2024).

Teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja karyawan dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja karyawan (Widyawati dkk, 2024). Faktor yang mendorong kepuasan disebut motivator, sedangkan faktor yang berindikasi ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*. Faktor motivator dan faktor *hygiene* tidak berlawanan dikarenakan faktor *hygiene* tersedia untuk mempertahankan produksi sedangkan motivator berfungsi untuk meningkatkan produksi sekaligus mempromosikan kepuasan kerja. Faktor motivator digambarkan sebagai faktor yang terikat secara langsung dengan pekerjaan yang berkontribusi mengintensifkan dan memperbesar kualitas karyawan untuk bekerja lebih giat. Pada umumnya, faktor ini mempunyai efek jangka panjang dikarenakan terbentuk perasaan positif alih-alih menjadi ketidakpuasan.

Faktor lainnya yaitu faktor *hygiene* ialah apa yang mendasari suatu pekerjaan yang belum tentu menghasilkan kepuasan malah terkadang menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan jika tidak hadir. Hal ini diantaranya kondisi kerja fisik, hubungan kerja, kebijakan organisasi, administrasi, kesehatan dan keamanan serta kompensasi (Tiomantara, 2021). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, supervisi, kondisi kerja, kebijakan administrasi, imbalan, rumah, status dan rasa aman (faktor ekstrinsik) (Novarini dkk, 2022).

Berlandaskan dengan teori ini, faktor *hygiene* seperti lingkungan fisik, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan teknologi atau peralatan dapat digunakan sebagai parameter untuk meninjau lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor *hygiene* lainnya seperti hubungan kerja untuk meninjau kerjasama tim dan kebijakan organisasi untuk meninjau gaya kepemimpinan. Perusahaan sebaiknya wajib menafsirkan situasi yang mendorong kerja sama antara atasan maupun bawahan sehingga tidak timbul kecanggungan. Faktor *hygiene* yang dikelola dengan baik akan meminimalisir ketidakpuasan kerja karyawan.

### **2.1.2 Kepuasan karyawan**

#### **1. Pengertian kepuasan karyawan**

Kepuasan kerja mengacu pada sikap seorang pegawai atau karyawan yang merupakan gambaran karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan untuk dikerjakan atau tidak. Kunci utama bagi hasil pasar tenaga kerja dan kesejahteraan adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kejujuran dalam pembayaran gaji, menemukan pekerjaan yang sesuai dengan

minat, dan pemberian tugas tambahan untuk menghindari rasa bosan dalam bekerja, hal tersebut termasuk kedalam cara meningkatkan kepuasan kerja menurut Hartatik (Almaida & Purnomo, 2021). Kepuasan kerja merupakan bentuk penyampaian perasaan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, yang akan menimbulkan rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Riski & Widiana, 2020).

Kepuasan karyawan mengacu pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka (Sinaga & Sijabat, 2022). Kepuasan kerja merupakan ukuran penting dalam mengukur tingkat pencapaian harapan dan kebahagiaan karyawan dalam lingkungan kerja mereka (Mardikaningsih & Darmawan, 2021). Kepuasan karyawan dapat berdampak pada keberhasilan organisasi dengan memengaruhi produktivitas, retensi, dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, terlibat, dan loyal terhadap organisasi mereka (Niebuhr *et al.*, 2022).

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Astuti & Iverizkinawati (2019) adalah kesempatan untuk maju, kemauan kerja, gaji, gaya kepemimpinan, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Faktor kepuasan kerja menurut Soebagiyo *et al.*, (2021) adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, lingkungan kerja dan status. Faktor kepuasan kerja menurut Angkiat (2022) adalah pekerjaan itu sendiri, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, kompensasi dan imbalan atas prestasi karyawan. Menurut Putra dan Sinambela

(2021) beragam faktor dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kepuasan merupakan konsep yang kompleks. Oleh karena itu, kebutuhan dan preferensi individu serta karakteristik unik dari lingkungan kerja yang bersangkutan harus dipertimbangkan dengan efektif agar kepuasan kerja turut meningkat (Hariani, 2022).

### 3. Indikator kepuasan karyawan

Ada hal yang tidak boleh diabaikan yaitu kepuasan kerja memiliki konsep yang kompleks dan banyak faktor yang menyebabkannya (Irfan, 2022). Oleh karena itu, strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja harus mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi individu serta karakteristik unik dari lingkungan kerja yang bersangkutan (Lestari *et al.*, 2020; Hariani & Sinambela, 2021). Indikator motivasi kerja menurut Christianto dan Alexander (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan.
- c. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang ada dalam perusahaan.
- d. Kepuasan dengan atasan, yaitu dimana karyawan merasa puas dan senang akan keberadaan pemimpin dalam perusahaan.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan *job description* mereka.

### 2.1.3 Transformational leadership

#### 1. Pengertian *transformational leadership*

Menurut Robbin secara umum dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memberi pengaruh karyawan agar bekerja sama untuk tercapainya tujuan (Kawiana, 2020). Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang memberi motivasi dengan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, maka kepemimpinan transformasional juga memberikan kesadaran serta moralitas karyawan pada tempat yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bersifat sosial dan berfokus pada kepentingan bersama. Para pemimpin sosial ini lebih mementingkan mengalahkan kepentingannya sendiri demi kepentingan orang lain. Pemimpin dengan sikap transformasional mempengaruhi karyawannya dengan memberi kesadaran karyawannya tentang pentingnya kebersamaan dalam pencapaian tujuan organisasi (Sulistiyawati, 2022). Marta dalam Munandar (2020) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang membantu organisasi dan orang untuk membuat perubahan positif dalam beraktivitas. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

#### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *transformational leadership*

Faktor yang mencirikan kepemimpinan transformasional meliputi (Wang dan Patiar, 2020) :

- a. Memberikan visi karismatik yang menginspirasi orang lain

- b. Perilaku yang menginspirasi
- c. Memotivasi untuk berkomitmen pada visi
- d. Stimulasi intelektual yang mendorong pada inovasi dan kreativitas
- e. Aktif dalam pembinaan individu

### 3. Indikator *transformational leadership*

Indikator *Transformational Leadership* menurut Munadar (2020) adalah sebagai berikut :

- a. *Idealized influence* (karisma) : Pemimpin berperilaku sebagai role model atau teladan bagi para karyawannya. Mereka memiliki integritas, etika yang kuat, dan menginspirasi rasa hormat dan kepercayaan dari anggota tim.
- b. *Inspirational motivation* (inspirasi) : Pemimpin memberikan visi yang menarik dan memotivasi bagi para karyawan untuk bekerja lebih keras. Mereka menggunakan bahasa yang penuh semangat dan optimisme untuk membangkitkan antusiasme terhadap tujuan organisasi.
- c. *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) : Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan mengajak anggota tim untuk berpikir kritis dan menemukan solusi baru. Mereka mendukung lingkungan di mana ide-ide baru dihargai.
- d. *Individualized consideration* (pertimbangan individu) : Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu karyawan. Mereka bertindak sebagai mentor atau pembimbing dan memberikan dukungan yang personal untuk membantu pengikut mencapai potensi mereka.

- e. Pemimpin mampu memberi tanggung jawab atas resiko karyawannya, pemimpin transformasional memberi wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri, memberdayakan mereka untuk merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

#### 2.1.4 Kerjasama tim

##### 1. Pengertian kerjasama tim

Menurut Twiyogarendra, dkk (2019) menyatakan bahwa *teamwork* adalah berkumpulnya orang-orang yang memiliki usaha yang bermanfaat untuk menciptakan prestasi individu yang lebih baik lagi, sehingga perilaku organisasi juga dapat didukung dan terlihat sinergi yang positif. Tim di tempat kerja sebagai tolak ukur sehingga para karyawan dapat mengambil peran mereka di tempat kerja (Kusumiariono *et al.*, 2022). Supervisor harus mempertimbangkan kerja kelompok sebagai teknik yang efektif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan interpersonal. Menurut Yunita & Saragih (2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengerahkan setiap prestasi yang dimiliki guna mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama tim adalah keterlibatan kelompok orang dengan kemampuan, talenta, dan latar belakang berbeda untuk mencapai tujuan bersama (Ibrahim dkk. 2021).

##### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim melibatkan pemimpin, tujuan bersama, kesepakatan, dan faktor lainnya (Najati & Susanto, 2022). Faktor yang mempengaruhi tim yang efektif adalah sebagai berikut (Nainggolan dkk. 2020) :

- a. Lingkungan yang suportif adalah kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang suportif baginya.
  - b. Kejelasan peran adalah kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerjasama.
  - c. Tujuan tinggi merupakan tanggung jawab utama para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, ada kalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan, dan sistem imbalan memilih upaya individu dan tidak mendorong kerja tim.
  - d. Kepemimpinan yang sesuai adalah sebagian tim tugas menunjukkan kurva prestasi serupa dengan daur hidup produk awal *tentative*, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.
  - e. Kemungkinan masalah tim artinya karena rumit dan dinamik, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kerja tim.
3. Indikator kerjasama tim

Indikator kerjasama tim menurut West dalam (Christianto dan Alexander 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

### 2.1.5 Lingkungan kerja

#### 1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan selama bekerja. Lingkungan fisik berhubungan dengan semua berkaitan tentang fasilitas, kondisi tempat kerja karyawan. Lingkungan non-fisik berhubungan dengan segala yang berkaitan tentang hubungan serta suasana yang dirasakan selama bekerja. Lingkungan kerja baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan seorang karyawan dalam bekerja, tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasa oleh karyawan kurang nyaman akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan (W, 2019). Lingkungan kerja merupakan wadah untuk menghasilkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan perusahaan. Hal ini juga dibenarkan oleh Andayani (2019) bahwa terselesaikannya pekerjaan karyawan tidak lain karena ada lingkungan kerja yang mendukung. Paendong dkk., (2019) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan

keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan yang bersih, baik, serta dapat memberikan rasa keamanan serta nyaman bagi karyawan. Berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai akan memunculkan pengaruh negatif diantaranya seperti karyawan tidak bersemangat saat bekerja, ketidakhadiran karyawan juga tinggi, sering melakukan kesalahan saat bekerja, pergantian karyawan yang juga tinggi. Hal ini harus dihindari karena akan merugikan bagi organisasi. Ketidakpuasan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan permasalahan yang serius bagi organisasi tersebut karena organisasi akan menghadapi karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya, diantara karyawan dan manajer sering ada permasalahan serta tingginya turnover karyawan. Permasalahan yang ada juga akan merugikan karyawan itu sendiri karena karyawan tidak termotivasi, moral kerja juga menurun serta rendahnya kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan.

## 3. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja itu sendiri dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Adapun indikator dari lingkungan kerja nonfisik antara lain terdiri dari perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok,

kelancaran komunikasi (Tine & reza, 2020). Indikator lingkungan kerja menurut Munandar (2020) adalah sebagai berikut :

- a. **Perlengkapan Kerja** : Perlengkapan kerja mencakup semua alat, teknologi, dan sumber daya yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien.
- b. **Fasilitas** : Fasilitas mencakup sarana fisik yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan kebutuhan karyawan. Ini dapat meliputi ruang istirahat, kantin, toilet, ruang rapat, dan area parkir.
- c. **Kebersihan** : Kebersihan di tempat kerja mencakup menjaga lingkungan kerja yang bersih, higienis, dan bebas dari potensi bahaya kesehatan. Ini termasuk kebersihan ruang kerja, toilet, area umum, hingga pengelolaan limbah.
- d. **Hubungan dengan atasan** : Hubungan yang baik dengan atasan sangat penting untuk lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin yang mendukung, adil, dan komunikatif menciptakan suasana kerja yang positif.
- e. **Hubungan dengan karyawan** : Hubungan antar karyawan ditandai dengan adanya kerjasama tim yang baik, minimnya konflik, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling menghargai.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Di dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai acuan atau pedoman yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang Pengaruh *Transformational Leadership*, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

1. Pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan karyawan

Penelitian dari Septyorini, dkk. (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. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Pemimpin dalam lembaga regulator industri keuangan Indonesia menangani karyawannya dengan baik, antara lain dengan memberikan dukungan individu dan memberikan kesempatan karir sehingga dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja. Rancangan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu dengan melakukan *hypothesis testing*. Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini termasuk dalam penelitian *cross sectional* yang mengumpulkan data pada satu waktu atau dalam satu periode tertentu. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel *Transformational Leadership* sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Lembaga Regulator Industri Keuangan Indonesia, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Saroni, dkk. (2023) Pengaruh *Work From Home (WFH)* Dan *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap

kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan contoh yang dikenal sebagai teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling tipe quota* sampling agar dapat memenuhi kriteria-kriteria dan jumlah sampling yang sudah ditentukan pada awalnya. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 152 karyawan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden menggunakan sarana *Google Form*. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel *Transformational Leadership* sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor *FinanceGov*, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Munandar dan Prayekti (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrisik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Jln. Bantul, dengan demikian kepemimpinan tranformasional memiliki nilai yang tinggi terhadap karyawan Waroeng SS. Pemimpin Waroeng SS juga memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi dan mempunyai inovasi agar karyawan terus berkembang dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng SS yang berjumlah 40 orang karyawan tetap. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel *Transformational Leadership*

sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Waroeng SS, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Puspitaria dan Hendarsjah (2022) Pengaruh *Transformational Leadership* Pada Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh transformasional leadership terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Madiun, dengan sampel sebanyak 327 responden. Pendekatan dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengambilan data menggunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner baik *offline* maupun *online*. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel *Transformational Leadership* sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada Perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Madiun, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Utami, dkk. (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif

dengan Analisis regresi Berganda dan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara daring melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang yang berjumlah 132 pegawai. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel *Transformational Leadership* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Magelang, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

## 2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan karyawan

Penelitian dari Fitrianti dan Saragih (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kerjasama tim terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada variabel kerjasama tim perusahaan PT Len Industri (Persero) berada pada kategori sangat baik, dengan dimensi yang dominan pada tanggung jawab bersama dengan skor indikator tertinggi yaitu karyawan bekerja sama dengan baik. Objek penelitian ini adalah PT Len Industri (Persero) memiliki jumlah populasi sebesar 491 orang. Jumlah sampel yang didapatkan berdasarkan rumus Slovin adalah 84 orang. Teknik sampling penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling insidental*. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Kerjasama Tim sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat, teknik pengumpulan data yang dilakukan

adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di PT Len Industri (Persero), penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Abiyoga, dkk. (2020) Pengaruh *Self Esteem*, *Empowerment*, dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. Hasil penelitian ini menyatakan *team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya *team work* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner dengan responden berjumlah 39 orang dimana seluruhnya merupakan karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Kerjasama Tim sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BPR Tish di Gianyar, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Nainggolan, dkk. (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. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Di dalam penelitian ini

digunakan teknik analisis data kuantitatif. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Kerjasama Tim sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Maini dan Tanno (2021) Pengaruh Beban Kerja, *Teamwork* Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengujian pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil positif namun tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Bappeda Kota Payakumbuh. Hal ini berarti dengan meningkatnya pelaksanaan tugas melalui *teamwork* akan meningkatkan kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 38 orang. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Kerjasama Tim sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Bappeda Kota Payakumbuh, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Resnadita (2020) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena rendahnya penerahan bakat yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan karyawan akan tugas dari setiap bagian pada divisi karyawan yang berdampak pada rendahnya penyelesaian permasalahan karyawan dan kemampuan untuk mengasah bakat dalam tim. Penelitian menggunakan sampel 60 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Kerjasama Tim sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di PDAM Surya Sembada, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan

Penelitian dari Hariani dan Hakim (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti benar. Organisasi harus dapat mewujudkan lingkungan kerja yang konstruktif sehingga membantu karyawan menjadi lebih puas. Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari sumber pertama yaitu perusahaan sebagai bahan untuk penelitian. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner online. Pengambilan dilakukan secara total sampling sejumlah 91 responden. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Lingkungan Kerja

sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di dsitribusi makanan kota Gresik, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Saputra (2021) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia yaitu sebanyak 46 sampel. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Modern Panel Indonesia, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Tiomantara dan Adiputra (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan kuat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.. Pernyataan tersebut disertai dengan alasan karena dengan memperketat sistem keamanan di

lingkungan kerja dapat menjamin rasa aman dan terjaganya kualitas kerja individu serta meminimalisir kejahatan yang tidak diinginkan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 sampel karyawan hotel yang aktif. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dari kuisisioner yang disebarakan secara *online* melalui *GoogleForm*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Aston di Pontianak, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Apriyani dan Iriyanto (2020) Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Art Industries* Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Art Industries* Boyolali. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data

yang dilakukan adalah melalui kuesioner, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada *Art Industries Boyolali*, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.

Penelitian dari Astuti, dkk. (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 46 responden dengan terknik sampel jenuh. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat serta teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric, penelitian sekarang dilakukan di UD. Lombok Jonathan Pottery Badung.