J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* pada Jasa Kurir Perusahaan JNE Jakarta

Melda Alifiah Syam[1], Dita Oki Berliyanti[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Trisakti
E-mail: 022002101092@std.trisakti.ac.id[1], dita.oki@trisakti.ac.id[2]

Article History:
Received: 10 Desember 2024
Revised: 12 Januari 2025
Accepted: 19 Januari 2025

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagai faktor terhadap kepuasan kerja karyawan restoran di Jakarta Selatan. Responden penelitian berjumlah 246 karyawan, mayoritas berjenis kelamin wanita, berusia 18–24 tahun, berpendidikan terakhir SMA/sederajat, dengan lama kerja kurang dari 1 hingga 5 tahun. Terdapat lima hipotesis yang diuji, dengan dua hipotesis didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (Leadership Style), motivasi (Motivation), dan kompensasi (Compensation) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Job Satisfaction). Sebaliknya, komunikasi (Communication) dan lingkungan kerja (Work Environment) ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen restoran untuk lebih fokus pada pengelolaan komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.*

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa merupakan usaha yang menjual dan menawarkan produk dalam bentuk pelayanan jasa. Sama halnya dengan seorang mendirikan badan usaha yang nantinya akan dijual kepada pelanggan untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa lebih mengutamakan kepada pelanggan yang menggunakan jasa atau produk pada perusahaan tersebut. Semakin ketatnya persaingan bisnis menyebabkan pelanggan memiliki lebih banyak alternative produk, harga dan kualitas yang bervariasi, sehingga pelanggan akan selalu mencari nilai bidang produk atau jasa haruslah dapat mempertahankan reputasi yang baik di mata pelanggannya. Adapun ciri-ciri perusahaan jasa adalah 1) kegiatan usahanya selalu membantu orang lain/badan lain dengan menerima balas jasa, 2) pembelian barang (merupakan bahan habis pakai/perlengkapan dan peralatan), tidak untuk diolah atau dijual kembali tetapi untuk

memberikan pelayanan kepada pemakai jasa, 3) pendapatannya diperoleh dari penjualan jasa, 4) laba usaha diperoleh dari pendapatan jasa dikurangi dengan biaya-biaya usaha. Penelitian yang dilakukan oleh (Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992) terkait dengan kepuasan kerja dengan responden karyawan perusahaan jasa yang ada di amerika serikat. Penelitian ini Menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pengakuan atas prestasi.

Salah satu perusahaan jasa di Indonesia adalah perusahaan JNE Express. PT. JNE Express merupakan salah satu usaha yang menawarkan jasa pengiriman barang (Jalur Nugraha Ekakurir). Di Indonesia, PT JNE merupakan bisnis pengiriman barang. Pada tahun 1990, PT JNE didirikan. PT JNE menawarkan layanan untuk pengiriman produk internasional maupun domestik. Dengan 8 staf, PT JNE meluncurkan perusahaannya. Dengan lebih dari 10.000 armada berbagai jenis kendaraan, mulai dari sepeda motor hingga truk besar, JNE saat ini memiliki 45.000 karyawan di seluruh Indonesia (termasuk staf dari kantor pusat dan cabang serta staf dari mitra atau instansi). Di Indonesia, PT. JNE memiliki lebih dari 7000 lokasi layanan, mulai dari kota besar hingga kota kecil. Fasilitas Gerai (cash counter) 24 jam (24 x 7 x 365), untuk memudahkan transaksi jual beli online kapan saja, toko-toko utama JNE di Jakarta dan berbagai cabang utama di kota-kota besar selalu berfungsi penuh pada hari libur dan hari besar keagamaan.



Gambar 1. Tren Data Pertumbuhan Industri Pergudangan, Pos dan Kurir, 2011-2023

Peningkatan industri pergudangan, pos, dan kurir, seperti yang terlihat pada data pertumbuhan dari 2011 hingga 2023, memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) di perusahaan seperti JNE. Pertumbuhan volume pengiriman yang melonjak, terutama pada periode 2021 hingga 2022, berpotensi meningkatkan beban kerja bagi para pegawai, khususnya kurir dan staf gudang. Jika beban kerja yang meningkat tidak disertai dengan peningkatan kompensasi atau kesejahteraan karyawan, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, adopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi operasional dapat berdampak pada tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja di antara staf. Teknologi yang membantu mempercepat proses kerja dapat memberikan dampak positif, namun jika sulit digunakan atau tidak diimbangi dengan pelatihan yang memadai, ini bisa memicu frustasi. Selain itu, tekanan untuk mengirimkan paket tepat waktu, terutama selama masa puncak seperti Hari Belanja Online Nasional (Harbolnas), dapat meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja di JNE.

Job Satisfaction sangat penting karna *Job Satisfaction* faktor yang dapat meningkatkan kinerja 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 pekerjaanya yang berasal dari pengalaman maupun evaluasi dari pekerjaannya. Hasibuan (2006:39) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesauatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Adapun hal yang dapat mempengaruhi *Work Satisfaction* karyawan diantaranya : *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment.* Beberapa karyawan mengaku kurangnya gaya kepemimpinan yang professional, motivasi, kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja dari perusahaan. Dapat dilihat dari *Leadership Style* yang dimaksud tidak mendengarkan saran dari karyawan dan selalu menuntut pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Peran pemimpin yang baik, ramah, dan peduli terhadap kebutuhan karyawan dapat memenuhi kepuasan kerja, sedangkan pemimpin yang tidak baik dapat menurunkan kepuasan kerja. Dalam masalah *Motivation* serta kurangnya perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, hal ini dapat dilihat terdapat karyawan yang sering terlambat dan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap aktivitas manusia pada dasarnya didorong oleh motivasi. (Rizki et al., 2021).

Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi efesiensi kerja dan kegiatan di perusahaan. Pada dasarnya sasaran atau target perusahaan tercapai dengan memperhatikan motivasi yang tertanam pada karyawan, motivasi kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanya dapat ditingkatkan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, *Compensation* dimana kompensasi memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan. Kompensasi yang dilakukan secara adil dan tepat kepada setiap karyawan yang layak mendapatkannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika kompensasi tidak dilakukan dengan adil dan tepat, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan. Kondisi kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan,karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka akan mempengaruhi pekerjaan menjadi menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan (Mutahir *et al.,* 2023). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Prassetiawa & Triyani, 2018).

Penelitiam ini juga mendeskripsikan gap penelitian yang ada dengan mengidentifikasi perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam hal tempat, tahun, responden dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian sebelumnya, di PT Sri Ratu menggunakan teknik sampling jenuh

dengan 46 responden untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks perusahaan ritel. Hasilnya memberikan wawasan mengenai bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja di lingkungan kerja yang relatif statis. Penelitian sekarang, yang direncanakan di JNE, perusahaan jasa kurir, akan lebih luas dan mendalam dengan menambahkan variabel kompensasi dan komunikasi di samping gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Industri jasa kurir seperti JNE menghadirkan tantangan yang berbeda dari sektor ritel, dengan tekanan waktu, efisiensi operasional, dan mobilitas tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja di industri yang lebih dinamis. Gap penelitian terletak pada perbedaan konteks industri, penambahan variabel kompensasi dan komunikasi, serta karakteristik lingkungan kerja yang lebih kompleks di sektor jasa kurir. Penelitian ini diharapkan dapat menutup celah yang ada dengan memberikan analisis yang lebih holistik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan jasa kurir seperti JNE.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian yang akan dikembangkan dari penelitian sebelumnya dengan melakukan pembedaan tempat penelitian, pada penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Manufaktur yang bergerak pada bidang jasa. Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN." (Nathalie Anatias Kosidin *et al., 2024)*. Penambahan variable dengan penentuan pemilihan variable yang dilihat dari jumlah beta terbesar yang diambil dari penelitian.

Hal tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat lebih bermanfaat dan efektif dengan mengangkat judul "Pengaruh *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Jasa Kurir JNE Jakarta."

LANDASAN TEORI

Job Satisfaction

Job Satisfaction menurut Asad-Khan et al., (2019) Definisi dari kepuasan kerja adalah perasaan emosional atau perasaan karyawan terhadap pekerjaanya yang berasal dari pengalaman maupun evaluasi dari pekerjaannya. Hasibuan (2006:39) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Leadership Style

Leadership Style adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Yandra 2020). Menurut Abusari (2020) juga berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin atau seseorang yang dapat menjalankan fungsi manajemen dan memiliki tanggung jawab besar terhadap perusahaan atau lembaga yang dipimpinnya. Dan Soulthan (2020), Gaya kepemimpinan adalah gaya pemimpin yang dapat menyalurkan atau melindungi dan memotivasi para karyawannya.

Motivation

Motivation adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan Nugroho (2006). Motivasi adalah

kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung pada motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang (Alma, 2008).

Compensation

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Hanggraeni (2012) menjelaskan bahwa konsep kompensasi atau ganti rugi mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Communication

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi (Handoko, 1992:271). Komunikasi harus terus terjalin agar hubungan sosial dalam bekerja berjalan efektif. Bila komunikasi berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik juga (Kurniawati, 2008).

Work Environment

Work Environment adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Nitisemito (2000:183), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nathalie Anatias Kosidin, Oey Hannes Widjaja (2024); Mauritz D.S Lumentut *et al.,* (2015); Ria Veronica Sinaga *et al.,* (2024); Indah Novia *et al.,* (2024); Chintya Ones Charli *et al.,* (2020) ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* pada Jasa Kurir JNE Jakarta.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian konklusif deskriptif dengan metode analisis kuantitatif yang berisi angka-angka yang diperoleh dari pengumpulan data pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Utara. Pengujian pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposing Sampling* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dengan tujuan mendapatkan informasi secara akurat sehingga dapat menjawab masalah dan tujuan penelitian, sehingga teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian diperlukan. Metode yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Online Survey

Penelitian ini untuk memperoleh data yang dilakukan dengan penyebaran online survey menggunakan google form untuk penghematan kertas, yang diisi oleh 246 Jasa Kurir Perusahaan JNE.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling karena melakukan survey online dengan mengambil daftar seluruh anggota staf dan menentukan sampel pegawai secara acak. Metode *Purposive Sampling* karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari jasa kurir JNE di Jakarta. Menurut Hair *et al*, (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan. Penelitian ini memiliki 48 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 48x5 sama dengan 240 responden dan jumlah sampel maksimal adalah 48x10 sama dengan 480 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 246 responden yang merupakan Jasa Kurir JNE Jakarta. Dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jasa Kurir JNE
2) Berusia 18-55 tahun
3) Pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melalui perhitungan nilai *mean*, standar deviasi, nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dari variabel *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment* dapat dilihat pada tabel di bawah.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Leadership Style*

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Leadership Style*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
	a. Gaya Instruksi		
1	Atasan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan	246	4.069
2	Atasan melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan dalam melakukan tugas dan pekerjaan	246	4.089
3	Atasan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya	246	4.085
	b. Gaya Konsultasi		
4	Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk	246	4.020

	mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan		
5	Atasan menerapkan pola komunikasi dua arah (atasan mau saling bertukar pendapat dengan bawahan namun atasan masih tetap yang dominan dalam pengambilan keputusan)	246	4.134
6	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya	246	3.987
	c. Gaya Partisipasi		
7	Atasan dan bawahan saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat suatu keputusan, sehingga dibutuhkan waktu yang lebih lama dalam membuat keputusan tersebut	246	4.130
8	Atasan dan bawahan sama-sama bertanggung jawab dalam membuat keputusan dan pelaksanaan pekerjaan	246	4.122
	d. Gaya Delegasi		
9	Atasan memberi kebebasan kepada bawahan untuk menentukan sendiri mengenai cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan yang baik	246	4.048
10	Atasan percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	246	4.126
11	Atasan tidak banyak melakukan komunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan, kecuali dalam hal-hal tertentu saja yang dianggap penting	246	4.004
	Rata-rata *Leadership Style*		**4.074**

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Leadership Style*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,074. Hasil dari rata-rata variabel *Leadership Style* menunjukkan bahwa seluruh responden cukup merasakan kejelasan tentang arahan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kepercyaan dan otonomi sehingga responden merasa lebih termotivasi dan senang bekerja di bawah kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan mereka. Dan dengan adanya *Leadership Style* yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan situasi tim terbukti meningkatkan kinerja, loyalitas, serta kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3.987 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan bahwa atasan selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.134 yang menunjukkan karyawan cukup merasakan dimana atasan menerapkan pola komunikasi dua arah sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Motivation*

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Motivation*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
	a. Prestasi (*Achievement*)		
1	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam	246	4.024

	bentuk bonus atau insentif kepada pegawai		
2	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai	246	4.065
3	Atasan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	246	4.065
	b. Pengakuan (Recognition)		
4	Atasan selalu memberikan pujian dan berterima kasih bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	246	3.951
	c. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)		
5	Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	246	4.211
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	246	4.211
	d. Tanggung Jawab (Responsibility)		
7	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain	246	4.154
8	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	246	4.182
9	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan	246	4.162
	e. Kemajuan (Advanceent)		
10	Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai	246	4.122
11	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian	246	4.122
	f. Pengembangan Potensi Individu (The possibility of growth)		
12	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	246	4.235
13	Adanya arahan langsung dari atasan, mampu meningkatkan potensi yang optimal dari pegawai dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal	*246*	4.061
	Rata-rata *Motivation*	**4,120**	

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Motivation*, diketahui rata- rata sebesar 4,120. Hasil dari rata-rata variabel *Motivation* menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan gejala *Motivation* seperti ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui faktor internal seperti pencapaian, pengakuan, dan perkembangan karir, maupun faktor eksternal seperti insentif, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, mereka cenderung merasa lebih

puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3.951 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasa bahwa karyawan selalu diberi pujian dan terima kasih oleh atasan bilamana ada karyawan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.235 yang menunjukkan karyawan cukup merasakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Compensation*

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Compensation*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
	a. Gaji (compensation)		
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	246	3.471
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	246	3.548
	b. Tunjangan (allowance)		
3	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	246	3.699
4	Saya merasa, Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga	246	3.768
	c. Fasilitas (Facility)		
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	246	3.817
6	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai	246	3.748
	d. Insentif (insentive)		
7	Saya merasa, bahwa perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	246	3.792
8	Saya merasa, Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan insentif secara adil kepada karyawan	246	3.821
	Rata-rata *Compensation*	**3.708**	

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Compensation* diketahui rata-rata sebesar 3,708. Hasil dari rata-rata variabel *Compensation* menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja, kontribusi, dan pencapaian mereka, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3.471 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasa bahwa gaji yang mereka terima memang sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 3.821 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memberikan insentif secara adil kepada karyawannya.

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Communication*

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Communication*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.	246	4.126

2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	246	4.134
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai/atasan lainnya	246	4.146
4	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	246	4.158
5	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	246	4.174
	Rata-rata Communication	4.147	

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Communication* diketahui rata- rata sebesar 4,147. Hasil dari rata-rata variabel *Communication* menunjukkan bahwa komunikasi berlangsung dengan jelas, terbuka, dan dua arah, karyawan merasa lebih dihargai, dimengerti, dan terlibat dalam proses kerja. Hal ini meningkatkan rasa kepercayaan, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4.126 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.174 yang menunjukkan hubungan sesama pegawai sudah berkomunikasi secara baik.

5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Work Environment*

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Work Environment*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
	a. Suasana Kerja		
1	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	246	4.138
	b. Hubungan dengan rekan kerja		
2	Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja	246	4.223
	c. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin		
3	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan	246	4.077
4	Saya merasa bahwa saya dapat menjalankan perintah atasan terkait dengan pekerjaan	246	4.235
	d. Tersedianya fasilitas kerja		
5	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung aktifitas kerja	246	4.182
6	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik	246	4.122
	Rata-rata *Work Environment*		**4,162**

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Work Environment* diketahui rata-rata sebesar 4,162. Hasil dari rata-rata variabel *Work Environment* menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan kenyamanan fisik, keamanan, dukungan sosial, dan budaya perusahaan yang positif

dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4.077 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasa memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.235 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah menjalankan perintah atasan terkait dengan pekerjaan.

6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Job Satisfaction*

Tabel 6. Statistik Deskriptif *Job Satisfaction*

No.	Item Pernyataan	*n*	Mean
1	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	246	4.134
2	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	246	4.182
3	Kebijakan perusahaan dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas-tugas kerja saya sebagai karyawan.	246	4.134
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	246	4.134
	Rata-rata Job Satisfaction	**4.146**	

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Job Satisfaction* diketahui rata-rata sebesar 4,146. Hasil dari rata-rata variabel *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari perasaan puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan serta atasan. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4.134 yang menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai keterampilan, nominal upah sesuai dengan tugas, gaji pokok yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.182 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasa dekat dengan rekan-rekan kerja satu sama lain.

Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Leadership Style, Motivation, Compensation, Communication, Work Environment terhadap Job Satisfaction*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Multiple Regression*. Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.* (2022), yaitu:

a. Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
b. Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.

a. Analisis pengaruh *Leadership Style Behaviour* terhadap Job Satisfaction

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ha1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig	Keputusan
Leadership Style tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisafaction*	0.004	0.424	Ha1 Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Leadership Style terhadap Job Satisfaction*, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$1: *Leadership Style* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H_a1: *Leadership Style* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Leadership Style* terhadap *Job Satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar 0,424 Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel *Leadership Style* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai β sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif *Leadership Style* terhadap *Job Satisfaction.*

b. Analisis pengaruh *Motivation* terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig	Keputusan
Motivation tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisafaction*	-0.015	0.254	Ha2 Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Motivation terhadap Job Satisfaction*, dengan hipotesis berikut:

$H_0$2: *Motivation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H_a2: *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Motivation* terhadap *Job Satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel *Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai β sebesar -0,015 sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan *Motivation* tidak berdampaknyata pada *Job Satisfaction*.

c. Analisis pengaruh *Compensation terhadap Job Satisfaction*

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig	Keputusan
Compensation tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisafaction*	-0.013	0.240	Ha3 Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Compensation* terhadap *Job Satisfactipn*, dengan hipotesis berikut:

$H_0$3: *Compensation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H_a3: *Compensation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Compensation* terhadap *Job Satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar 0,240. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel

Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai β sebesar -0,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Compensation* sedikit berkorelasi dengan penurunan *Job Satisfaction*.

d. Analisis pengaruh *Communication terhadap Job Satisfaction*

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig	Keputusan
Communication memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisafaction*	0.605	0.001	Ha4 Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Communication terhadap Job Satisfaction*, dengan hipotesis berikut:

$H_0$4: *Communication* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H_a4: *Communication* memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Communication* terhadap *Job Satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel *Communication* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai β sebesar 0,605 sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Communication* berdampaknyata pada *Job Satisfaction*.

e. Analisis pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig	Keputusan
Work Environment memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*	0.238	0.001	Ha4 Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Work ENvironment* terhadap *Job Satisfaction*, dengan hipotesis berikut:

$H_0$5: *Work Environment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H_a5: *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai β sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Work Environment* berdampak nyata pada *Job Satisfaction* semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat..

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Leadership Style tidak pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Leadership Style* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai estimasi koefisien adalah 0,004, dengan nilai signifikansi sebesar 0,424, sehingga hipotesis ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan jasa kurir JNE Jakarta tidak cukup

berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mendukung keterlibatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan partisipatif.

H2: Motivation tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan bahwa *Motivation* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai estimasi koefisien adalah -0,015, dengan nilai signifikansi sebesar 0,254, sehingga hipotesis ini ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang dirasakan oleh karyawan belum memadai untuk memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Rendahnya dampak motivasi terhadap kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh kurangnya program penghargaan yang efektif atau peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi motivasi melalui insentif yang lebih kompetitif dan pengembangan potensi karyawan.

H3: *Compensation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan bahwa *Compensation* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Nilai estimasi koefisien adalah -0,013, dengan nilai signifikansi sebesar 0,240, sehingga hipotesis ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi diberikan kepada karyawan, besarnya kompensasi atau cara pemberian kompensasi tersebut belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kebijakan kompensasi yang berlaku di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi struktur kompensasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kontribusi karyawan.

H4: *Communication* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan bahwa *Communication* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai estimasi koefisien adalah 0,605, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga hipotesis ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di antara manajemen dan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan dapat menciptakan rasa saling percaya dan keterlibatan yang tinggi di antara karyawan. Perusahaan perlu terus memperbaiki saluran komunikasi untuk memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi yang relevan dan dapat berkontribusi secara aktif dalam pengambilan keputusan.

H5: *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Nilai estimasi koefisien adalah 0,238, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga hipotesis ini diterima. Hasil ini mengungkap bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih produktif. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kualitas fasilitas kerja serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih puas dan termotivasi.

Tabel 12. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis	β
Leadership Style → Job Satisfaction	0,004
Motivation → Job Satisfaction	-0,015
Compensation → Job Satisfaction	-0,013
Communication → Job Satisfaction	0,605
Work Environment → Job Satisfaction	0,238

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Leadership Style* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai *estimate* sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Leadership Style* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum mampu memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, pengaruh *Motivation* terhadap *Job Satisfacation* memiliki nilai *estimate* sebesar -0,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bahwa *Motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Meskipun motivasi adalah elemen penting, dalam konteks penelitian ini, faktor tersebut belum cukup kuat memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Selanjutnya, pengaruh *Compensation* terhadap *Job Satisfacation* memiliki nilai *estimate* sebesar -0,013. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bahwa *Compensation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Artinya, meskipun kompensasi merupakan salah satu elemen penting, dalam konteks ini, pemberian kompensasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, pengaruh *Communication* terhadap *Job Satisfacation* memiliki nilai *estimate* sebesar 0,605. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bahwa *Communication* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Dengan kata lain, komunikasi yang efektif dan terbuka di dalam organisasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Serta, pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfacation* memiliki nilai *estimate* sebesar 0,238. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa *Communication* dan *Work Environment* adalah dua faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.* Sebaliknya, *Leadership Style, Motivation, dan Compensation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih fokus pada pengembangan komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dengan responden sebanyak 246 karyawan restoran di Jakarta Selatan mempunyai mayoritas gender wanita berusia 18-24 tahun yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan lama kerja <1-5 tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana dua didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Leadership Style* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Motvation* tidak memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Compensation* tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Communication* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Work Environment* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*

DAFTAR REFERENSI

Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 11-21.

Abusari. (2020). The Influence of Leadership, Compensation, and Motivation on Employee Performance. National Journal of Marketing & HR Management, 1(2).

Afandi, A. F. & Khamidi, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 Lamongan. Jurnal Prestasi Olahraga, 1(3), 1-6.

Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(1), 277-286.

Hasibuan, Malayu S. P. 2004. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara _ .2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. bumi Aksara

Indah Novia, Yeni Amelia, Putri Herawati, Waerilia Hulu, RianSeptian (2024). PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MIE GACOAN LIPPO CIKARANG

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.

Lumentut, Lucky O.H Dotulong. Nurhaeda, Z. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal Mirai Management, 5(3), 109-123.

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.

Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan, 6(1), 060-066. PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MIE GACOAN LIPPO CIKARANG Indah Novia, Yeni Amelia, Putri Herawati, Waerilia Hulu, RianSeptian.

Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan, 6(1), 060-066.

N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).

Nitisemito, Alex .S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta

Nugroho, M.A.S. 2006. Kewirausahaan Berbasis Spiritual. Yogyakarta: Kayon Alma, B. 2008. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran jasa. Alfabeta, Bandung.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Nathalie Anatias Kosidin, Oey Hannes Widjaja (2024)

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.

Purnawati, N. L. G. P., Yuliastuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 4(1), 33-46.

Ria Veronica Sinaga Imanuel Tarigan (2024). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) KARYA MURNI BINJAI. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Ria Veronica Sinaga Imanuel Tarigan (2024). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) KARYA MURNI BINJAI. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.

Soulthan. (2020). The Effect of Leadership Style on Employee Performance in the Procurement Department of PT Inalum (Persero). Liabilities (Journal of Accounting Education), 3.1, 40-58.

Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI Oleh : Mauritz D.S

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN PADANG CITY Chintya Ones Charli1 , Putri Intan Permata Sari, Frihapma Semita Ade PwC (Pricewaterhouse Coopers International) dalam pada bulan Juni 2023.

Thoha, M.(2010).Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT GrafindoPersada. CAHYOSEPUTRO, Wibowo; JULIAWATI, Lies T.; ROKHAMINAWANTI, Ersri. Pengaruh Gresida,

Tyssen, Theodore.(2011). Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula. Jakarta: Alih bahasa Hadyan

WIRAWAN, I. Dewa Gede Kresna; SUDHARMA, I. Nyoman. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. 2015. PhD Thesis. Udayana University.

Yandra. (2020). Influence of Leadership and Motivation on Employee Satisfaction and its Impact on Employee Performance. Dimensi, 9(3), 505-515.