



# 7.89%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2024, 10:22 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.08%

● CHANGED TEXT  
7.8%

## Report #22068023

BAB I PENDAHULUAN I.I Latar Belakang Karyawan merujuk pada bagian dari SDM yang berharga bagi sebuah perusahaan, dikarenakan karyawan memiliki peranan penting dalam mewujudkan sebuah pencapaian yang akan di tuju sebuah organisasi. Hal tersebut diperlukan guna menghadapi transformasi yang terjadi pada lingkungan berlandaskan meningkatnya zaman dan teknologi. Tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi setiap waktunya meliputi ketertinggalan pergerakan, keragaman pada semua yang ada pada organisasi, serta perputaran yang terjadi di dalam organisasi. Pentingnya bagi setiap organisasi untuk memperhatikan SDM yang dimiliki secara optimal. SDM merupakan sumber kekuatan utama untuk memastikan bahwa setiap proses berjalan dengan efisien. selain itu SDM yang terampil dan berpengalaman dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan perbaikan SDM yang dilakukan mampu membantu organisasi untuk melalui perubahan pasar dan teknologi yang dihadapi setiap waktu. SDM juga dapat membentuk budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan Uyun (2021) mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah pekerjaan yang melibatkan perencanaan, koordinasi, penyelenggaraan, serta pengembangan untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan perusahaan memegang peranan krusial dalam memberi peningkatan pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya diberi pengaruh oleh pemimpinnya, namun juga oleh seluruh organisasi. Huzain (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia ialah bidang yang mengkaji seni serta cara mengubah peranan tenaga kerja sehingga menghasilkan hasil yang efektif yang membantu mencapai tujuan sosial dan bisnis. Sangat penting bagi pengelola, pemerintah, dan anggota organisasi untuk memahami MSDM. Perusahaan dapat menggunakan manajemen SDM untuk mendapati karyawan yang selaras dengan keperluan mereka. Ini karena perusahaan yang menerapkan praktik manajemen SDM bisa memfasilitasi pengembangan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga memberi peningkatan pada produktivitas mereka. Dengan demikian, memiliki manajemen SDM dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang sesuai dan diharapkan. Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang bisa dirasakan seorang individu tentang apa yang telah mereka lakukan. Semakin besar derajat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, semakin baik prestasi yang diberikan karyawan dan bahkan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Menurut Hudzaifah (2022) kepuasan kerja adalah ukuran seberapa baik atau buruk setiap orang merasakan berbagai aspek dari tugas yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Karyawan yang mempunyai derajat kepuasan kerja yang besar terhadap perusahaan mereka akan menyukai lingkup pekerjaan mereka, mengerjakan pekerjaan dengan



sepenuh hati, dan bahagia ketika mereka memulai hari kerja, yang berarti kualitas kerja yang sangat baik. Dalam proses meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap sebuah organisasi tak terlepas dari peranan krusial seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi kunci dalam menjalankan manajemen secara strategis demi berjalannya sebuah organisasi. Dimana pemimpin memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan umpan balik diterima dengan baik. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam membentuk budaya perusahaan yang positif, mengelola perubahan dengan baik, serta menilai kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. **34** Kepemimpinan yang efektif sangat memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memengaruhi seberapa puas karyawannya. Untuk memastikan keberlangsungan suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang strategis. Pada tingkat teoritik, model gaya kepemimpinan yang dipraktikkan dalam sebuah organisasi memengaruhi seperti apa organisasi berjalan secara signifikan. Model gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat. Semakin baik kesehatan mental seorang karyawan, semakin besar efeknya pada semua kegiatan mereka. Motivasi Munandar & Prayekti (2020) merupakan sesuatu yang bisa memupuk semangat dan dorongan untuk bekerja, sehingga motivasi kerja yang kuat atau lemah memengaruhi kinerja karyawan. Ini karena kekuatan motif menentukan kinerja seseorang. Lingkungan kerja juga bisa sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi. Kondisi kerja yang nyaman dan aman dapat menurunkan stres di tempat kerja dan meningkatkan kesehatan karyawan. **4 11 33** Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik, mereka lebih cenderung bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. **27** Lingkungan kerja yang dapat mengakui pencapaian karyawan dan memberikan pengakuan atas pencapaian tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. The Body Shop adalah perusahaan retail kecantikan yang beroperasi di Indonesia sejak

tahun 1992. Perusahaan The Body Shop berasal dari Brighton Inggris yang didirikan oleh Annita Rodick. Perusahaan The Body Shop di Indonesia dimiliki oleh ibu Suzy Hutomo. Perusahaan yang terkenal dengan istilah natural ingredient dan peduli dengan issue lingkungan dapat menarik perhatian konsumen sendiri. The Body Shop aktif dalam mengadopsi green marketing untuk mempromosikan produk-produk yang ramah lingkungan, namun dengan kurangnya pemahaman konsumen terhadap green advertising dapat menghambat efektivitas pesan tersebut. Meskipun fokus pada produk ramah lingkungan, dengan keterbatasan pemahaman konsumen secara mendalam mengenai upaya The Body Shop dalam mendukung isu-isu lingkungan dan sosial. Semakin bertambahnya waktu hal yang dilakukan The Body Shop dapat membawa perubahan bagi gaya hidup konsumen untuk menjadi lebih peduli lagi terhadap lingkungan dan planet. The Body Shop merupakan sebuah perusahaan retail kecantikan yang besar di Indonesia. Tersebar di seluruh daerah di Indonesia menjadikan The Body Shop merupakan perusahaan kosmetik yang kuat. Selama 32 tahun ini banyak hal yang dihadapi baik krisis ekonomi, bahkan terakhir yang dihadapi oleh perusahaan tersebut yaitu krisis ekonomi yang diakibatkan oleh pandemi covid yang menyerang seluruh dunia. Dengan hal tersebut The Body Shop Indonesia masih berdiri dengan sangat baik, ditengah terpaan banyaknya retail kecantikan yang memutuskan menutup gerainya. Hal ini diakibatkan karena perusahaan memiliki sistem manajemen yang baik. Setiap organisasi memiliki sistem yang dapat diandalkan yang memiliki dampak positif terhadap kinerja seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan unik setiap pemimpin, setiap pemimpin memiliki strategi untuk membantu tim memenuhi capaian semua sasaran yang sudah diatur. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memengaruhi lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja, serta kepuasan karyawan. Dalam lingkup organisasi segala keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin sangat berguna bagi pertumbuhan organisasi. apabila seorang pemimpin salah dalam menggunakan model kepemimpinan dapat berakibat fatal terhadap perkembangan

organisasi ataupun team. Setiap gaya kepemimpinan seorang atasan sangat lah mempengaruhi baik kinerja karyawan, motivasi karyawan terhadap pekerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang cukup optimal bisa menyesuaikan dengan karyawan sehingga dapat menekan angka turnover pada perusahaan. Hasil survei yang dilakukan oleh perusahaan The Body Shop pada tahun 2019-2023 menunjukkan bahwa 40% tingginya tingkat turnover terhadap karyawan perusahaan dihasilkan akibat tidak nyamannya karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang otokratis yang dimiliki oleh seorang atasan. Yang mengakibatkan tidak nyamannya lingkungan kerja, serta seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang otokratis akan sulit menciptakan motivasi kerja karyawan dikarenakan tingkat kepuasan yang dipunya karyawan pada perusahaan tinggi sehingga karyawan lebih memilih mencoba organisasi yang lebih baik lagi. Penelitian sebelumnya telah mendahului penelitian ini. Menurut penelitian yang dijalankan oleh Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2019), Anggrayny, Maslichah, dan Mahsun (2022), gaya kepemimpinan menghasilkan penelitian yang positif dan signifikan tentang kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan Rinda, Maulana, dan Fitriani (2022), gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Dari pernyataan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa Akibatnya, penulis hendak menjalankan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan The Body Shop Indonesia Area 1 . 1.2 Rumusan Masalah Penulis memberikan rumusan masalah tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan The Body Shop Indonesia di area 1: 1. 5 Apakah gaya kepemimpinan karyawan The Body Shop memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap lingkungan kerja mereka? 5 15 2. Apakah gaya kepemimpinan karyawan The Body Shop berdampak positif atau negatif? 5 9 10 15 19 3. Apakah lingkungan kerja The Body Shop memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? 4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Body Shop? 5. Apakah gaya kepemimpinan The Body Shop berdampak positif dan signifikan pada kepuasan pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja karyawan The Body Shop.
2. Guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan The Body Shop.
3. Guna melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan The Body Shop.
4. Guna melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The Body Shop.
5. Guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai The Body Shop.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Dengan fokus pada human resources, penelitian ini diharapkan dapat membantu kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis berharap temuan penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan serta rujukan bagi penulis lainnya yang menjalankan penelitian serupa.
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk Peneliti Harapannya, penelitian ini bisa memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan.
  - b. Untuk Perusahaan Perusahaan diharapkan dapat mendapatkan manfaat dari penelitian ini dan bisa memberikan masukan terhadap perubahan yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan bagi seluruh pemimpin toko.
  - c. Bagi Masyarakat Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai dasar untuk pembuatan dan pengembangan penelitian terkait gaya kepemimpinan yang berdampak pada motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan karyawan.

18 22 BAB II TINJAUAN

PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 22 1 Manajemen Sumber Daya Manusia A.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam memenuhi capaian sasaran perusahaan, SDM yang dimilikinya sangat penting. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan manusia (SDM) untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab organisasi. Dalam kondisi seperti ini, keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan SDM. Samsuni (2021) mengatakan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari orang yang siap, ingin, dan mampu berkontribusi untuk mendukung pencapaian organisasi. Untuk

keberhasilan sebuah organisasi MSDM sangat penting. Dalam proses manajemen yang melibatkan individu atau kelompok, manajemen dapat digunakan sebagai landasan yang sangat penting. Semua proses manajemen bertujuan untuk mengarahkan kegiatan tim sehingga mereka dapat menggapai hasil yang dikehendaki secara optimal. 17 38 Proses manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya. Proses ini dapat digunakan oleh individu atau kelompok dalam skala pribadi maupun organisasional. Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan khusus pada bidang tertentu untuk menjalankan operasinya. Manajemen sumber daya manusia cukup vital untuk keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan karena memungkinkan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Bersumber dari Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah bagian dari pengelolaan manusia dan mencakup proses kenaikan jabatan, kesehatan serta keselamatan kerja, untuk memelihara hubungan antara organisasi dengan karyawan dan mencegah pemutusan hubungan kerja untuk menjaga stabilitas kinerja dan meningkatkan keselamatan kerja. Tujuan yang diharapkan dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu untuk dijadikan wadah untuk menyiapkan tenaga kerja yang lebih efektif bagi organisasi agar lebih mudah untuk memenuhi capaian sasaran yang sudah ditetapkan. Dalam proses mencapai sebuah pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan, manajemen SDM berfungsi untuk mempelajari bagaimana cara untuk mengembangkan skill karyawan, memanfaatkan sumber tenaga kerja dengan baik dan benar, serta mempertahankan tenaga kerja sesuai kebutuhan baik dalam segi kemampuan dan jumlah perseorangannya. MSDM pada sebuah perusahaan bisa berlangsung dengan optimal bila sebuah organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang kompeten serta memiliki sumber daya yang memadai. Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku yang tercermin dalam tindakan seseorang ketika memengaruhi tingkah laku individu lain dalam sebuah tim. Pendekatan dan karakteristik kepemimpinan mencerminkan bagaimana seseorang memimpin dan memotivasi anggota tim.

Gaya kepemimpinan yang berjalan efektif dimana mampu menciptakan lingkungan tim yang positif, serta dapat memberikan motivasi kepada anggota tim, dan dapat meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan. Kepemimpinan berfungsi secara efektif melalui berbagai proses yang selalu berubah karena bekerja sebagai sistem kerjasama dari banyak orang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang selalu berubah. Kepemimpinan yang baik harus mengarahkan sistem kerja yang akan digunakan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan organisasi akan melemah, yang dapat menyebabkan setiap orang hanya berkonsentrasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Akibatnya, organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Suwarno dan Bramantyo (2019) gaya kepemimpinan yang berjalan berhasil yaitu : 1) Kepemimpinan yang baik didasarkan pada hati nurani, prinsip, etika, kepercayaan, dan pengawasan. Itu harus membangun, tegas, menghormati keragaman kreatif, mendorong inovasi, dan mendorong semua karyawan untuk bekerja. 2) Kinerja yang lebih baik dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan yang lebih baik. Ini dapat mencakup peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, dan pengetahuan sosial.

14 36

#### B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Bersumber dari

Marwansyah (2019) manajemen sumber daya manusia mencakup : 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Perencanaan SDM ialah proses menganalisis keperluan sumber daya manusia dalam penetapan jumlah, kualitas, atau keterampilan yang diperlukan di masa depan untuk memenuhi kebutuhan. 2. Rekrutmen dan Seleksi Proses dalam rekrutmen bertujuan untuk menarik minat sejumlah karyawan untuk bergabung dalam suatu organisasi. Dalam kegiatan ini MSDM berfungsi dalam proses rekrutmen sebuah proses untuk proses pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan baik dalam skill ataupun faktor yang lain nya sesuai kebutuhan posisi pada perusahaan 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan kemampuan karyawan yang dilakukn oleh sebuah organisasi dapat membawa dampak yang cukup baik bagi perkembangan sebuah perusahaan. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh



setiap organisasi dengan banyak macam nya seperti memberikan pelatihan pada karyawan, memberikan pendidikan dan pengembangan skill yang dimiliki oleh karyawan 4. Kompensasi Dalam proses pemberian kompensasi ini merupakan sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya dalam mengembangkan perusahaan. pemberian kompensasi ini banyak bentuk nya dapat berupa gaji,bonus dan berupa non finansial 5. K3 Dalam hal menjaga K3 pada divisi sumber daya manusia mengatur berbagai hal yang perlu dijalankan untuk menjaga kesehatan karyawan, seperti memberikan asuransi kesehatan dan cek kesehatan tahunan. 2.1.2 Gaya Kepemimpinan A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Bersumber dari Munandar dan Prayekti (2020) pengembangan dalam kepemimpinan dapat membuat keseimbangan dalam lingkup organisasi dimana dapat membuat lingkungan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan kepada seorang pemimpin. Sehingga seluruh team dalam organisasi dapat merasa termotivasi untuk menjalankan lebih banyak pekerjaan daripada yang diinginkan dari karyawan. Sulistyawati (2022) menyatakan bahwa model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional dianggap berhasil dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja. Fransisco (2023) mengatakan gaya kepemimpinan ialah sekumpulan sifat yang manajer dapat gunakan untuk memberi pengaruh pada individu di dalam organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi seorang pemimpin. Manajer memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan mereka yang dipimpin dalam lingkup organisasi. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa atasan dan karyawan terlibat dalam interaksi kerja yang baik, yang memungkinkan pembentukan hubungan kerja yang lucu dan saling mendukung. Kapasitas dalam memengaruhi kelompok untuk memenuhi capaian visi bersama dikenal sebagai kepemimpinan, menurut Supardi dan Anshari (2022). **40** Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin yang baik tahu bagaimana membuat pilihan yang tepat untuk operasi organisasi dan dapat berdampak positif pada semua orang di dalam organisasi. B.



Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan Menurut Besse (2019) gaya kepemimpinan mempunyai berbagai jenis yakni: 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kapasitas untuk mendorong individu lain untuk berkolaborasi guna memenuhi capaian sasaran adalah ciri dari gaya kepemimpinan demokratis. 2. Gaya Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan delegasi ialah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin membantu karyawannya melakukan berbagai hal yang tidak bisa dijalankan oleh seorang pemimpin kepada karyawan yang lebih mampu. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri berikut: seorang pemimpin memberikan keputusan dan kegiatan tertentu kepada karyawannya untuk membantu mereka menyelesaikan masalah. 3. Gaya Kepemimpinan Birokratis "Memimpin berdasarkan adanya peraturan adalah frasa yang menggambarkan gaya kepemimpinan ini. Seorang pemimpin dengan gaya ini menunjukkan keketatan dalam mengikuti prosedur yang tepat untuk memimpin karyawannya. 4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Sistem gaya kepemimpinan tersebut dapat memberi dorongan pada anggotanya mengeluarkan kemampuan dalam melakukan pengambilan inisiatif. Dalam model kepemimpinan ini, seorang pemimpin jarang menggunakan kekuasaan nyaterhadap karyawannya sekalipun karyawannya berbuat sesuka hati 5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian Yaitu gaya kepemimpinan yang memutuskan semua putusan serta kebijakan berasal dari dirinya sendiri dengan menyeluruh. 3 8 6. Gaya Kepemimpinan Kharismatik Model kepemimpinan ini memiliki kelebihan dari gaya kepemimpinan yang lainnya yaitu mampu menarik orang untuk mematuhi semuanya. Karyawan akan terpesona dengan dengan seorang pemimpin yang memiliki cara berbicara / cara menyampaikan informasi dapat membangkitkan semangat. Pada umumnya seorang pemimpin yang memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris dan mereka sangat menyukai tantangan serta perubahan. 7. Gaya Kepemimpinan Diplomatis Satu hal yang baik tentang gaya kepemimpinan ini adalah perspektifnya; hanya seorang pemimpin berkulit putih yang dapat dengan jelas melihat apa yang memberi keuntungan pada diri sendiri serta lawannya. 8. Gaya Kepemimpinan Visioner Kepemimpinan yang memiliki pola kepemimpinan bertujuan untuk memberikan

arah dan makna kepada pekerjaan dan usaha bersama. 9. Gaya Kepemimpinan Situasional Merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memiliki model yang berbeda-beda dan karyawan dapat mengikuti model kepemimpinan atasannya.

3 10. Kepemimpinan Militeristik Model kepemimpinan ini mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter dimana dengan tipe tersebut pemimpin senantiasa bertindak sebagai diktator kepada anggota kelompok. . 2.1.3

Lingkungan Kerja A. Pengertian Lingkungan Kerja Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja yang dimiliki sebuah perusahaan. Faktor lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dan memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan organisasi, meskipun faktor proses produksi di tempat kerja tidak selalu penting memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang baik bisa membantu karyawan mengoptimalkan kinerja mereka, tetapi lingkungan kerja yang tidak mencukupi juga bisa mengurangi kinerja mereka. Banyak hal yang dapat dijalankan oleh perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, seperti membuat tempat kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, memberi mereka hiburan, seperti memainkan musik yang membuat mereka bahagia, dan menyiapkan makanan untuk mereka. Menurut Negara (2017) dan penelitian Nabawi (2019), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di tempat kerja, baik secara nyata ataupun tidak nyata, yang memiliki potensi untuk memengaruhi tugas yang dilimpahkan pada karyawan. Lingkungan kerja yang menghadirkan rasa senang dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk melangsungkan pekerjaannya dengan lebih optimal, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka lebih bahagia di tempat kerja mereka. 2 6

Indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) dari penelitian Nabawi (2019) yaitu meliputi baik penerangan, suhu udara yang sesuai, minimumnya suara bising yang mengganggu, pemilihan warna ruangan, ruang gerak dalam organisasi, keamanan saat bekerja, dan hubungan dalam lingkup karyawan yang mempengaruhi kenyamanan untuk karyawan melanjutkan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan aspek yang

sangat perlu di perhatikan dikarenakan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan baik dari unsur khusus maupun unsur social dikarenakan Lingkungan kerja memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Menurut Notoatmojo (2012) dalam penelitian Sitanggang (2021) mengatakan bahwasanya lingkungan kerja masuk ke dalam dua jenis. a) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik terbagi ke dalam dua kategori utama. Kategori pertama meliputi seluruh kondisi fisik di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi mereka secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan yang berkaitan langsung dengan karyawan, termasuk tempat kerja dan peralatan kerja. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang mencakup faktor-faktor yang memengaruhi semua orang di tempat kerja, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. b) Budaya Kerja Budaya kerja adalah kondisi yang dialami di tempat kerja dan terkait dengan interaksi antara karyawan, baik dengan atasan ataupun sesama rekan sekerja. Hubungan antara atasan dan karyawan juga termasuk dalam hal ini. Budaya kerja memiliki dampak pada produktivitas karyawan dalam perusahaan.

#### 2.1.4 Motivasi Kerja Karyawan

A. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan Motivasi kerja karyawan ialah rangsangan atau dorongan yang memberi dorongan pada individu untuk memberikan usaha dan dedikasi maksimal dalam melangsungkan tugas serta kewajibannya di lingkungan kerja. Proses ini penting untuk mendorong seseorang melakukan berbagai jenis kegiatan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan tertentu. Menurut Rizki (2021), motivasi kerja merupakan semangat yang dimiliki karyawan, yang memungkinkan mereka bekerja untuk mencapai tujuan spesifik. B. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Bersumber dari Hasibuan (2013) dalam Sitanggang (2021) didapati dua jenis motivasi kerja, yakni : 1) Motivasi Yang Membangun Dimana dalam motivasi yang membangun seorang pemimpin dapat memberikan motivasi karyawan dengan memberikaan riward kepada karyawan yang memiliki nilai yang baik. Hal in dilakukan agar dapat memacu karyawwan untuk

melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat memacu karyawan yang lain untuk memberikan kinerja yang terbaik. 2) Motivasi Negatif Motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang berupa hukuman apabila seorang karyawan melakukan kinerja yang buruk. Dimana dalam hal ini dapat mengakibatkan bahwa staff hanya takut pada hukuman dan tidak melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Hal ini ditakuti dapat memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan. Banyak hal yang bisa dijalankan dalam memberi peningkatan pada motivasi kerja karyawan seperti pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan, memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan, memberikan reward berupa bonus, kenaikan gaji, bahkan promosi naik jabatan. Memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah penting. Dikarenakan hal ini tidak hanya untuk kepentingan individu saja namun untuk kepentingan bersama. 17 28 C. Faktor

yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal, antara lain: 1.

Bonus Faktor ini berfokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berhasil. Bonus harus diberikan dalam jumlah yang memadai sebagai penghargaan atas pencapaian mereka. 2. Insentif Organisasi dapat memiliki kebijakan untuk memberikan manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan pendidikan sebagai bentuk kesejahteraan tambahan bagi karyawan. 3. Status atau Jabatan Memberi peningkatan pada posisi karyawan dengan kinerja dan prestasi yang baik dapat meningkatkan motivasi mereka. Karyawan merasa senang dan bangga jika mereka memiliki peran yang jelas dalam organisasi atau mendapatkan jabatan yang tinggi di perusahaan.

31 4. Apresiasi dan Pengakuan Menghargai karyawan atas pekerjaan mereka dengan memberikan apresiasi dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi mereka.

2.1.5 Kepuasan Kerja A. Pengertian Kepuasan Kerja Kepuasan kerja karyawan merujuk pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Ini melibatkan evaluasi positif terhadap tugas yang dilakukan, hubungan interpersonal dengan rekan sekerjaan dan atasan, serta berbagai aspek lain dalam

konteks pekerjaan. Menurut Agung (2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perilaku setiap orang terhadap pekerjaannya, termasuk tingkat kepuasan mereka terhadap gaji yang diterima. Dewi (2021) mengemukakan bahwasanya berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan meliputi elemen sosial dalam pekerjaan, kompensasi yang adil, dan aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Setiap individu memiliki perasaan puas dan tidak puas pada hasil yang dicapai, tergantung pada perspektif masing-masing. Hasibuan (2009:202) dalam Husni (2020) menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang ditandai dengan sikap dan kasih sayang positif terhadap pekerjaan seorang individu, yang terlihat pada semangat kerja yang tinggi, disiplin, serta berprestasi. Husni (2020) juga menambahkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai menunjukkan perilaku pegawai pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memberi manfaat, termasuk terbentuknya relasi harmonis diantara perusahaan dan pegawai. Permasalahan kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), manusia dikategorikan sebagai unsur produksi penting yang menentukan pencapaian organisasi. Pihak terkait seringkali mencoba meningkatkan kinerja karyawan dengan menaikkan upah, memberikan tunjangan yang sesuai, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang. Namun, kenyataannya, gaji yang tinggi bukanlah faktor pokok yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu N o Nama Peneliti dan Tahun

Indikator Variabel Metode / Analisis Data Hasil Penelitian 1 Mamentu, dan

n Rumawas (2021) Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, tempat

kerja, dan motivasi untuk bekerja Variabel Dependent : Kinerja Pegawai

SEM Gaya kepemimpinan, tempat kerja, dan motivasi untuk bekerja

mrmiliki pengaruh positif & signifikan kepada kinerja pegawai 2

Badrianto, Ekhsan, dan Mulyati, (2022) Variabel Independent : Gaya

kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Berban kerja Variabel Dependent : kinerja

karyawan uji T, uji F dan koefisien determined Gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja dan beban dalam bekerja memiliki dampak positif kepada kinerja karyawan 3 Heriyanti, Rahma Putri (2021) Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja Variabel regresi linier berganda dan SPSS. Kinerja karyawan sangat diberi pengaruh oleh gaya kepemimpinan, stres di tempat kerja, serta lingkungan kerja.

Dependent : Kinerja karyawan 4 Hudzaifah (2022) Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja Variabel Dependent : Kinerja karyawan kuisisioner Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang positif tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, kepuasan kerja dan motivasi kerja memengaruhi lingkungan kerja secara positif dan signifikan. 5 Paendong, Sentosa, dan Sarpan. (2019) Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi Variabel Dependent : Kepuasan kerja Regresi linear berganda Sebagian besar, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Sebagian besar, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. . 6 Anggrayny, Maslichah dan Mahsun (2022) Variabel Independent : Gaya kepemimpinan, kompensasi financial, motivasi kerja,kepuasan kerja, dan lingkungan kerja Purposive sampling Penelitian memperlihatkan bahwasanya berbagai faktor berikut memengaruhi kinerja karyawan: gaya kepemimpinan, kompensasi keuangan, motivasi untuk bekerja, kepuasan kerja, dan Variabel Dependent : Kinerja karyawan lingkungan kerja. 7 Nuralaili, Apridar, Aiyub (2019) Variabel Independent : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Variabel Dependent : Kinerja, Variabel Intervening : Lingkungan Kerja & Kepuasan Kerja SEM Gaya kepemimpinan di tempat kerja dan tingkat kepuasan karyawan serta kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. 8 Rahayu & Aprianti (2020) Variabel Independen : Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja statistik SPSS versi 21 Ditemukan pengaruh signifikan melalui motivasi kerja pada kepuasan kerja 9 Jasmine dan Edalmen (2020) Variabel Independent : Lingkungan Kerja Variabel Dependent : Kepuasan

Kerja Variabel Intervening : Smart PLS Lingkungan Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening, serta Motivasi memediasi secara tidak keseluruhan terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Motivasi 10 Rosento , Yulistria, Handayani (2022) Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Karyawan SPSS versi 25 Memengaruhi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan secara positif 11 Susilawati dan Mayasari (2022) Variabel Dependen : Lingkungan Kerja dan Motivasi Variabel Independen : Kinerja Karyawan kausal kuantitatif Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan dengan positif dan signifikan, Motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan dengan positif. 12 Fahroby (2020) Variabel Dependen : Gaya Kepemimpinan Variabel Independen : Kinerja Karyawan Koefisien korelasi Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif 13 . Majid, Hakim dan Assadam (2021) Variabel Dependen : motivasi kerja Variabel Independen : kinerja karyawan Variabel intervensi : Deskriptif statistik Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif, kepuasan kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara positif kepuasan kerja 14 Rulianti dan Nurpibadi (2023) Variabel Dependen : motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier Variabel Independen :: kepuasan kerja karyawan. SPSS motivasi kerja memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif, pengembangan karier memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. 15 1. Hariani & Al-hakim (2021) Variabel Dependen : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Variabel Independen : Kepuasan Kerja Karyawan SPSS Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif, Budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif 2.3 Kerangka Berfikir Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir Kerangka konseptual ini harus digunakan untuk membuat asumsi awal tentang penelitian yang dilakukan didasarkan pada struktur pemikiran di atas, Struktur konseptual penelitian ini mencakup beberapa elemen,



seperti yang ditunjukkan di bawah ini: H1 :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada lingkungan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia H2 :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada motivasi kerja pegawai The Body Shop Indonesia H3 :Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia H4 :Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia H5 :Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sig kepada kepuasan kerja pegawai The Body Shop Indonesia

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

##### 2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Menurut penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan adalah komponen yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Nurlaili, Apridar, dan Aiyub (2019), gaya kepemimpinan memengaruhi kualitas lingkungan kerja secara positif. Hipotesis yang diajukan berlandaskan analisis teori dan penelitian sebelumnya adalah H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia

##### 2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Studi Tolu, Mamentu, dan Rumawas (2021) mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias secara positif. Studi lainnya, yang dijalankan oleh Mendrofa, Waoma, dan Fau (2021), mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja pegawai secara positif signifikan. Hipotesis yang diajukan berlandaskan tinjauan penelitian sebelumnya ialah H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sig terhadap motivasi kerja pegawai The Body Shop Indonesia

##### 2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan kerja Pegawai Studi oleh Anggrayny, Maslichah, dan Mahsun (2022) mendapati bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Studi lain oleh Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2019) mendapati bahwasanya motivasi kerja secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan positif dan signifikan. Hipotesis ini didasarkan pada tinjauan penelitian sebelumnya dan didasarkan pada. H3: Motivasi kerja berpengaruh positif

dan sig terhadap kinerja Pegawai The Body Shop Indonesia. 2.4.4

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bersumber dari penelitian yang dijalankan oleh Jasmine dan Edalmen (2022) dari

penelitian, bisa dibuktikan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian sebelumnya memperlihatkan hipotesis ini, yaitu H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan sign

kepada kepuasan kerja Pegawai The Body Shop Indonesia 2.4.5 Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Studi yang dijalankan oleh Nurlaili, Apridar, dan Aiyub pada tahun 2019 mendapati bahwasanya

gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dijalankan

oleh Paendong, Sentosa, dan Sarpan pada tahun yang sama, yang

menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian-penelitian sebelumnya

ini bisa mendukung hipotesis bahwa gaya kepemimpinan yang baik

berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. 9 12 13 14 18

20 21 H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai The Body Shop Indonesia BAB III METODE

PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Riset ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode

kuantitatif ialah tahap penelitian yang menghasilkan data uraian yang

dapat dilihat dalam bentuk kalimat tertulis atau lisan individu dan

sikap mereka. Menurut Indriani (2020), data kuantitatif adalah data

yang berasal dari hasil pencarian fakta dan informasi yang dikumpulkan

dari informan melalui wawancara atau penyebaran kuisisioner online.

Kemudian, untuk mencapai kesimpulan, mereka dijelaskan dengan kalimat

terpisah untuk setiap kategori. Sistem penelitian kuantitatif ini

menggunakan statistik yang tersedia untuk melihat seperti apa variabel

yang berbeda berkaitan satu sama lain. Tujuan sistem penelitian ini

adalah untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam penelitian yang

berkaitan dengan hipotesis awal. 23 Memperoleh hasil yang objektif melalui

penggunaan kuesioner dan pemeriksaan data yang diperoleh melalui proses

validitas dan reliabilitas adalah fokus utama penelitian kuantitatif ini. Pada penelitian ini penggunaan variabel guna melihat berapa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X), lingkungan kerja (Y 1), motivasi kerja (Y 2), kepuasan kerja (Y 3). 3.2 Objek Penelitian Merupakan sebuah atribut yang digunakan untuk penelitian yang dipelajari untuk mendapatkan data yang spesifik untuk mendapatkan kesimpulan dalam permasalahan yang terjadi pada penelitian. Objek pada riset ini yang dipilih untuk diteliti adalah karyawan store yang ada di perusahaan The Body Shop khususnya Area 1 yang meliputi wilayah Jakarta, Tangerang Selatan, Tangerang dan Serang Banten. 20 43 3.3 Populasi dan Sampel 3.3.1 Populasi Bersumber dari Sugiyono (2019) populasi merujuk pada kumpulan elemen yang dijadikan pada wilayah penerapan. Komponen dalam populasi merupakan keseluruhan dari fokus pengukuran dalam penelitian. dalam riset ini populasi merupakan seluruh karyawan level operasional yg berada di perusahaan The Body Shop khususnya area 1 yang meliputi daerah Jakarta, Tangerang Selatan, Tangerang dan Serang Banten. Dimana untuk setiap store yang masuk kedalam karakteristik yaitu karyawan tetap. Populasi yang dimiliki oleh area 1 yaitu berjumlah 200 orang pekerja. 3.3.2 Sampel Bersumber dari Sugiyono (2019) sampel merupakan sebagian dari kumpulan dengan ciri khas yang didapatkan oleh kelompok. Representative terhadap riset ini adalah rumus Hair. Menurut Hair (2017) oleh Ferdiansyah (2019) bahwa untuk mencari sampel dengan ukuran sampel minimum 5 sampai 10 dikali dengan indikator variabel yang terdapat pada penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki jumlah indikator sebanyak 17 dikali 5 maka ukuran sampel yang digunakan yaitu sebanyak  $(17 \times 5 = 85)$  sampel dari beberapa kriteria responden yang sudah ditentukan. 3.4 Teknik Pengumpulan Data Pada penelitian ini, metode pengumpulan data memanfaatkan penggunaan kuesioner survei yang dijalankan melalui pemantauan langsung instansi yang menjadi subjek penelitian. Peneliti juga menyebarkan angket dan kuesioner secara online melalui WhatsApp secara pribadi., hal ini dilakukan untuk mempercepat

waktu untuk mendapatkan data dan dapat enjangkau tempat yang jauh untuk mendapatkan data. Tingkat pengukuran yang dipergunakan pada riset ini yakni memanfaatkan penggunaan skala likert, dimana skala Likert dimanfaatkan guna mengevaluasi sikap, perilaku, opini serta pandangan seorang individu ataupun kumpulan orang terkait kejadian sosial.

### 3.4.1 Data Primer

Pengumpulan data langsung melibatkan pengamat dalam proses pengumpulan informasi secara langsung dari fokus penelitian atau partisipan yang terlibat. Keuntungan dalam penggunaan data primer yaitu dapat dikontrol lebih besar oleh peneliti atas desain dan proses pengumpulan data, serta kemampuan untuk mendapati informasi yang selaras dengan maksud penelitian. Sehingga dalam hal ini peneliti dapat dengan mudah melakukan pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari pimpinan store ataupun karyawan The Body Shop Indonesia khususnya area 1. Dalam studi ini penulis melakukan riset terhadap 85 subjek yang akan diperiksa dari jumlah pekerja tetap yang dimiliki The Body Shop area 1 dengan cara:

- Angket (Kuesioner) Untuk membuat hasil pengisian lebih jelas dan akurat, daftar pertanyaan dikumpulkan dan kemudian disebarkan secara langsung kepada responden yang dituju. Daftar yang digunakan untuk pertanyaan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Kepuasan Kerja Karyawan The Body Shop Indonesia area 1 yang dilakukan oleh penulis.
- Skala Pengukuran Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasanya ciri-ciri atau fitur dari nilai yang diberikan oleh individu dengan variasi khusus yang diatur oleh peneliti untuk dikaji serta dipergunakan demi mengklarifikasi hasil penelitian. Peneliti dapat menggunakan teknik ini untuk mengukur variabel yang telah dibuat berdasarkan konsep yang terkandung dalam indikator kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan penggunaan skala Likert karena berguna untuk melakukan pengukuran pada tindakan, pandangan, serta penilaian seorang individu ataupun sekelompok orang terkait fenomena sosial. Nilai masing-masing instrumen ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Dalam Skala Likert semua

unsur yang akan dihitung harus dijelaskan menjadi indikator dari setiap unsur. Kemudian parameter tersebut dapat dijadikan sebagai indikator dalam penyusunan instrument yang dimiliki berupa penjelasan ataupun pertanyaan. Maka pernyataan tersebut yang nantinya akan digunakan untuk dijalankan pengolahan sehingga mendapatkan kesimpulan dari pengukuran hasil penelitian yang dilakukan. Hal yang menentukan hasil jawaban responden yang berbeda dari setiap individu nya maka diperlukan angka penafsiran yang memang biasaaa digunakan dlam penelitian kuantitatif untuk pengolahan data mentah untuk mendapati hasil akhir dari jawaban responden terhadap pilihan yang ada pada kuesioner online yang dibuat 3.5 Definisi

Oprational Definisi operational variabel merupakan sebuah sifat atau nilai suatu kegiatan yang akan dilakukan seorang peneliti dengan berbagai pilihan nya yang sering di sebut dengan variabel operational.

1. Variabel Bebas (X) Variabel independent merujuk pada unsu yang mengakibatkan unur terikat, baik dengan hasil positif ataupun negative. Pada penelitian ini yang menjadi unsur indepent yaitu a. Gaya Kepemimpinan (X) Sebagai seseorang pemimpin sangat di perlukan memiliki gaya kepemimpinan yang peling epat digunakan untuk memaksimumkan kinerja dan dapat membuat dengan mudah menyesuaikan dengan semua situasi dalam organisasi. Menurut Anggrayny, Maslichah, Mahsuni (2022) leadership adalah suatu metode yang dipergunakan oleh seorang manajer untuk mendorong karyawannya guna memenuhi capaian sasaran perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dapat dimiliki oleh seorang leader / Store Manager untu k mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan staff yang ada pada setiap store pada The Body Shop Indonesia area Tangerang untuk mencapai tujuan yang di harapkan pusat terhadap setiap store nya.

2. Variabel Terikat (Y) Unsur dependen (terikat) merupakan unsur yang terpengaruhi oleh unsur dari independent dan unsur dependen dalam penelitian yaitu : a. Lingkungan Kerja (Y1) N o Pernyataan Kode Skor Nilai 1 Sangat Setuju SS 5 2 Setuju S 4 3 Netral N 3 4 Tidak Setuju TS 2 5 Sangat Tidak Setuju STS 1 lingkungan kerja

yang aman, karyawan dapat lebih bersemangat dan lebih bahagia di tempat kerja. Penelitian ini melihat lingkungan kerja karyawan The Body Shop Indonesia di Tangerang. Indikator yang digunakan dapat mengukur variabel lingkungan

kerja pada penelitian ialah pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan kerja antara atasan serta staf. b. Motivasi Kerja (Y2) Rizki (2021) mengatakan motivasi kerja ialah semangat bekerja yang ada pada seorang karyawan yang memungkinkannya bekerja untuk memenuhi capaian sasaran. Dalam penelitian ini, motivasi kerja mencakup berbagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Parameter yang digunakan dalam mengukur unsur terhadap inspirasi terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu penggunaan strategi, pekerjaan yang menantang, bekerja di bawah tekanan, mencari cara penyelesaian masalah, dan mencapai prestasi.

c. Kepuasan Kerja (Y3) Kepuasan kerja, yang dapat diukur dengan kemampuan masing-masing karyawan, merupakan dugaan individu tentang pekerjaan mereka yang dapat membuat penilaian pada sebuah organisasi dan juga perasaan senang ataupun tidak dengan pekerjaan mereka. Dengan berbagai tugas yang diberikan, perolehan atas pencapaian kinerja, kesempatan untuk peluang berkembang diri, rekan kerja, serta jumlah gaji. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan The Body Shop dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Gaya
----	----------	----------	-----------	--------	-------	------

Kepemimpinan (X) Manajer menggunakan gaya kepemimpinan, yaitu kumpulan sifat, untuk memengaruhi karyawan organisasi. Fransisco (2023) Keputusan yang dibuat oleh pemimpin pemilihan dari kemungkinan dalam menghadapi masalah hanya dilakukan oleh pimpinan L1-5 wewenang mutlak terpusat kepada pimpinan Hak untuk memerintah bawahan berada pada pimpinan L1-5 perhatian pemimpin kepada karyawan Rasa empati yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan L1-5 keleluasan pemberian hak 1-5 pendapat yang diberikan pemimpin untuk menyampaikan pendapat pada lingkup organisasi L Prilaku berkuasa Pemimpin semua kendali dalam

lingkup organisasi hanya ada pada pemimpin 1-5 L Pemberian Tugas oleh pemimpin pembagian kerja yang dilakukan oleh pemimpin secara merata dan sesuai bagian 1-5 L 2 Lingkungan Kerja ( Y1 ) Semua hal yang mengelilingi seorang karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, yang bisa memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan dikenal sebagai lingkungan kerja. Nabawi (2019). Keamanan Tempat Kerja Kondisi ruangan dan kebersihan ruangan 1-5 L Masukan & Usulan pelengkapan alat kerja 1-5 L Interaksi Atasan Bawahan Emotionanal yang di ciptakan oleh atasan kepada karyawan 1-5 L Tercipta Suasana Kekeluargaan hubungan yang ada pada lingkup tempat kerja 1-5 L 3 Motivasi Kerja ( Y2 ) Motivasi kerja ialah dorongan untuk menjalankan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat Kerja Tekun melakukan pekerjaan dengan berbagai kemampuan yang dimiliki 1-5 L Prospek Masa Depan perencanaan masa 1-5 L membantu mereka mencapai tujuan. Rizki (2021) mendatang yang ingin dicapai Upaya Untuk Berkembang Melakan kegiatan untuk memperoleh tujuan 1-5 L 4 Kepuasan Kerja ( Y3 ) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana setiap orang melihat pekerjaannya dan seberapa baik mereka mendapatkan kompensasi berdasarkan kinerja mereka. Agung (2022) Pencapaian terhadap prestasi kerja rasa bahagia terhadap achvment dalam melakukan pekerjaan L1-5 kemampuan setiap Individu perkembangan diri yang dimiliki selama bekerja 1-5 L Mengembangk an kemampuan diri Rasa ingin belajar terhdap hal-hal baru yang dapat menunjang karier 1-5 L Penilaian kinerja hasil yang dimiliki dari kinerja yang dilakukan 1-5 L 3.6 Teknis Analisis Data Untuk penelitian ini yang berbasis pada Partial Least Square (PLS), dipilih karena PLS lebih baik daripada metode SEM lainnya. SEM lebih fleksibel untuk penelitian yang menghubungkan teori dan data. Dikarenakan tidak dilandasi pada banyak asumsi, PLS adalah metode analisis yang kuat. **29** Lebih lanjut, karena PLS dimanfaatkan guna mengkonfirmasi teori, metode ini lebih cocok untuk menganalisis data dalam penelitian yang berbasis pada prediksi. PLS pun bisa dimanfaatkan guna mengetahui apakah didapati hubungan diantara variabel laten.

1 39 Model pengukuran PLS terdiri dari kriteria GoF, uji hipotesis, model pengukuran, dan model struktural. 3.6.1 Analisis Outer Model Menurut Ghozali (2021), tujuan dari pengukuran luar, juga dikenal sebagai model luar, adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara elemen laten dan indikatornya. Tahap analisis di luar model melibatkan pengujian validitas serta reliabilitas guna memastikan bahwasanya alat ukur yang dipergunakan adalah valid serta dapat diandalkan. Uji yang dijalankan di luar model meliputi: a. Uji Validitas Uji validitas ini dimanfaatkan guna mengevaluasi validitas kuesioner. 13 35 Uji validitas ini digunakan jika kuesioner tersebut memiliki kemampuan untuk mengungkapkan informasi yang dapat diukur. Uji valid ini digunakan untuk menguji setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan setiap variabel. 1 Menurut Ghozali (2021), convergent validity, discriminant validity, dan AVE adalah dua kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas luar model:  Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen) Pengukuran ini ditujukan guna mengevaluasi validitas hubungan diantara indikator dan konstruk atau elemen laten yang diukur. Bersumber dari Ghozali (2021), indikator dianggap kredibel jika nilai korelasinya melebihi 0,7. Elemen konvergen dianggap terpenuhi ketika setiap unsur memegang nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5.  Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan) Untuk menilai validitas diskriminan pada software Smart PLS 4.1, dipergunakan nilai cross loading setiap indikator. Tujuannya ialah guna menjamin bahwasanya setiap konsep dalam model laten berbeda dari komponen lainnya, dan sejauh mana setiap indikasi mempengaruhi variabel penelitian dapat dimaksimalkan. Nilai beban lintasan dihitung untuk menjamin bahwasanya korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih tinggi dibanding konstruk lainnya, menurut Ghozali (2021). Nilai beban lintasan diperkirakan lebih besar dari 0,7. b. Uji Reliabilitas Reliabilitas didefinisikan sebagai serangkaian tes yang dilakukan untuk mengevaluasi keandalan yang dimiliki dari item pernyataan. 12 24 Untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi gagasan dari



85 responden yang menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian. Disarankan untuk menggunakan indikator gabungan reliabilitas dan cronbach alfa untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk. Menurut Ghazali (2021), Uji reliabilitas gabungan, yang memberikan nilai 0,6-0,7, menunjukkan bahwa struktur memiliki reliabilitas yang baik. 3.6 **1 30** 2 Analisis Inner Model

Analisis inner model adalah model struktural yang dimanfaatkan guna memperkirakan hubungan sebab akibat di tengah variabel laten. Internal model diuji, antara lain: a. Uji R-Square Menurut Ghazali (2021), pemeriksaan ini dimanfaatkan guna melihat bagaimana variabel terikat dan variabel bebas berpengaruh satu sama lain. Nilai RSquare 0,70 menunjukkan kualitas yang baik, 0,50 menunjukkan kualitas yang medium, dan 0,25 memperlihatkan kualitas yang lemah. b. Uji Goodness Of Fit Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa optimalnya nilai observasi yang dibuat oleh model penelitian dan estimasi yang dibuat tentang parameter penelitian. Jika nilai Q-kuadrat melebihi 0, maka model prediktor mungkin memiliki relevansi. Menurut Ghazali & Latan (2015), uji model fit dimanfaatkan guna mempelajari model yang dipergunakan untuk mengukur relevansinya dengan data. Model akan lebih cocok bila nilai NFI berada diantara 0 dan 1. c. F-Square Uji F persegi dilakukan guna melihat kebaikan model penelitian. Bersumber dari Ghazali (2015), interpretasi nilai f persegi menunjukkan bahwa 0,02 memberi pengaruh kecil, 0,15 memberi pengaruh moderat, serta 0,35 memberi pengaruh besar pada level struktural. 3.6.3 Pengujian Hipotesis Uji hipotesis membantu menguraikan hubungan diantara unsur endogen dan eksogen. **1 16 41**

Untuk menguji hipotesis, nilai probabilitas dan nilai t-statistik dihitung. **1 16**  
Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai p-value untuk alpha 5% ialah  $<0,05$ . Nilai t-tabel untuk alpha 5% ialah 1,960. Sehingga, kriteria penerimaan hipotesis ialah ketika t-tabel melebihi t-statistik. BAB IV  
HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 1.1. Hasil Analisis Data 1.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian dan Karakteristik Responden Responden pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan tetap The Body Shop Indonesia

Area 1. Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan menyebarkan formulir Google melalui WhatsApp ke semua responden penelitian.

Dimungkinkan untuk mengumpulkan data demografis tentang gender, usia, pendidikan, masa kerja, penghasilan, dan lokasi kerja dari setiap

responden berdasarkan jawaban yang dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan secara online. 1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan

penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 85 didapat data terkait karakteristik responden, sbb : 1. Gender Tabel

4. 1 Jenis Kelamin Sumber : Pengolahan Data Kuesioner, 2024 Sesuai hasil penelitian, pada tabel 4.1 diatas terlihat bahwasanya mayoritas

responden merupakan wanita dengan jumlah 56 orang (65,9%). Sementara, responden pria berjumlah 29 orang (34,1%) Hal ini membuktikan bahwa

karyawan The Body Shop Area 1 lebih banyak wanita daripada pria, Namun tidak di pungkiri karena The Body Shop merupakan perusahaan

retail kecantikan, sehingga antusias banyak nya pelamar kerja pun merupakan perempuan. 2. Usia Tabel 4. 2 Usia No Usia Responden

Jumlah Responden Presentase 1 < 20 tahun 4 4,7 % No JenisKelamin Jumlah Responden Presentasi 1 Laki-laki 29 34,1 % 2 Perempuan 56

65,9 % Total 85 100% 2 20 - 30 tahun 48 56,5 % 3 30 - 40

tahun 20 23,5 % 4 > 40 tahun 13 15,3 % Total 85 100% Sumber

: Olah data kuesioner, 2024 Sesuai hasil penelitian, pada tabel 4.2

didas terlihat bahwasanya mayoritas responden berusia 20-30 (56,5%),

dilanjutkan dengan rentang usia 30-40 (23,5%), rentang usia >40

(15,3%), dan paling sedikit dengan usia < 20 (4,7%). Hal ini

mengindikasikan bahwa usia karyawan tetap pada perusahaan The Body Shop

Indonesia Area 1 rata-rata 20 tahun keatas. 3. Pendidikan Tabel 4.

3 Pendidikan Responden Sumber: Olah data kuesioner 2024 Sesuai hasil

penelitian, pada tabel 4.3 diatas terlihat bahwasanya mayoritas responden

memiliki pendidikan SMA. Dimana dari hasil tabel menunjukkan bahwa

karyawan The Body Shop dengan pendidikan SMA sebesar 69 orang (81%),

pendidikan S1 sebesar 14 orang (16,7 %), serta pendidikan S2 sebesar

2 orang (2,4 %). 4. Masa Bekerja Tabel 4. 4 Lama Bekerja No  
Lama Bekerja Jumlah Responden Presentas e 1 < 5 tahun 33 39,3 %  
2 5 - 10 tahun 25 29,8 % 3 > 10 tahun 27 31% Total 85  
100% Sumber : olah data kuesioner, 2024 Sesuai hasil penelitian,  
pada tabel 4.4 diatas terlihat bahwasanya mayoritas responden memiliki  
masa kerja < 5 tahun sebesar 33 orang (39,3%), kemudian dengan masa  
kerja 5- No Tingkat Pendidikan Jumlah Responden Presentas e 1 SMA  
69 81% 2 S1 14 16,7 % 3 S2 2 2,4 % Total 85 100% 10  
tahun sebesar 25 orang (29,8%), dan >10 tahun sebesar 27 orang  
(31%). 5. Range Gaji Tabel 4. 5 Hasil Range Gaji No Lama Bekerja  
Jumlah Responden Presentas e 1 < 5.000.000 19 21,7 % 2 5.000.000  
- 10.000.000 31 36,1 % 3 > 10.000.000 35 42,2% Total 85 100%  
Sumber : olahan Data Kuesioner, 2024 Sesuai hasil penelitian, pada  
tabel 4.5 diatas terlihat bahwasanya presentasi gaji terbanyak dari  
responden yaitu diatas 10.000.000 sebesar 35 orang (42,2%), dengan  
presentasi 5.000.000 – 10.000.000 sebanyak 31 orang (36,1%) dan denga  
n gaji < 5.000.000 sebesar 19 orang (21,7%) Perbedaan pada pendapatan  
gaji ini di pengaruhi dari jenis store, masa kerja dan jabatan di  
perusahaan. 6. Area Bekerja Tabel 4. 6 Area Bekerja No Area Bekerja  
Jumlah Responden Presenta se 1 Jakarta 31 38,2 % 2 Tangerang  
Selatan 34 40,8 % 3 Tangerang 15 17,1 % 4 Banten 5 3,9 %  
Total 85 100% Sumber : data olah kuesioner, 2024 Dari data area  
bekerja menunjukkan bahwa data responden banyak yang terdapat dari area  
Tangerang Selatan sebesar 40,8 % yaitu sebanyak 34 orang, untuk area  
Jakarta sebanyak 38,2 % yaitu sebanyak 31 orang, untuk area Tangerang  
sebesar 17,1 % yaitu berjumlah 15 orang, serta untuk area Banten  
yaitu sebesar 3,9 % dengan jumlah responden sebanyak 5 orang.  
Perbedaan pada setiap wilayah diakibatkan oleh kebutuhan staff untuk  
setiap store dan jumlah store dari setiap wilayah berbeda. 1.1.3. Uji  
Validitas Uji valid ini dijalankan untuk setiap item pertanyaan yang  
ada pada setiap variabel (indikator). Adapun tahapan dengan menguji

validitas konvergen, validitas diskriminasi, dan rata-rata perbedaan yang diekstraksi (AVE). a. Uji Validitas Konvergen Uji validitas ini dijalankan guna menjamin bahwasanya hubungan diantara indikator dan konstruk atau unsur latennya adalah valid. Menurut Ghazali (2021) besaran tetap yang diperlukan untuk mengevaluasi validitas konvergen adalah lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian dengan skala yang lebih rendah, nilai faktor pengisian antara 0,5 dan 0,6 masih diperbolehkan. Hasil dari pengolahan data menggunakan SmartPLS untuk setiap indikator, sbb :

**Tabel 4. 7 Uji Validitas Konvergen Variabel**

Indikator	Gaya Kepemimpinan (X)	Lingkungan Kerja (Y1)	Motivasi Kerja (Y2)	Kepuasan Kerja (Y3)
Hasil Gaya Kepemimpinan X1.1	0.742			
X1.2	0.670			
X1.3	0.804			
X1.4	0.702			
X1.5	0.782			
X1.6	0.823			
Lingkungan Kerja Y1.1		0.676		
Y1.2		0.645		
Y1.3		0.794		
Y1.4		0.811		
Y1.5		0.846		
Motivasi Kerja Y2.1			0.863	
Y2.2			0.877	
Y2.3			0.728	
Y2.4			0.81	
Y2.5			0.84	
Kepuasan Kerja Y3.1				0.853
Y3.2				0.828
Y3.3				0.793
Y3.4				0.834
Y3.5				0.766

Sumber : Data Hasil Olahan SEMPLS, 2024 Pada tabel 4.7 semua indicator dianggap valid dan memenuhi syarat valid konvergen karena memiliki loading factor yang melebihi 0,60.

b. Uji Validitas Diskriminan Uji validitas diskriminan ialah suatu konsep yang dinilai berbeda dari konsep lainnya. Menurut Kock (2018), elemen dianggap valid jika nilainya tertinggi pada korelasi antar elemen dalam penelitian atau cross-loading tersebut. Nilai cross-loading setiap indikator disajikan di sini:

**Tabel 4. 8 Uji Validitas Diskriminan**

A	Gaya Kepemimpinan (X)	Kepuasan Kerja (Y3)	Lingkungan Kerja (Y1)	Motivasi Kerja (Y2)
GK1	0.742	0.594	0.558	0.500
GK2	0.670	0.464	0.469	0.377
GK3	0.804	0.576	0.569	0.542
GK4	0.702	0.564	0.494	0.598
GK5	0.782	0.675	0.566	0.684

REPORT #22068023

GK6 0.823 0.726 0.663 0.7 KK1 0.674 0.853 0.622 0.753 KK2 0.691  
 0.828 0.577 0.653 KK3 0.653 0.793 0.538 0.751 KK4 0.671 0.834 0.594  
 0.687 KK5 0.589 0.766 0.533 0.71 LK1 0.409 0.465 0.676 0.446 LK2  
 0.418 0.358 0.645 0.358 LK3 0.645 0.622 0.794 0.627 LK4 0.594 0.534  
 0.811 0.545 LK5 0.665 0.628 0.846 0.585 MK 0.659 0.712 0.566 0.863  
 1 MK 2 0.719 0.78 0.699 0.877 MK 3 0.591 0.651 0.453 0.728 MK  
 4 0.622 0.744 0.602 0.813 MK 5 0.552 0.709 0.505 0.840 Sumber :

Data Hasil Olahan, 2024 Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.8, setiap indikator yang terlibat dalam variabel memegang nilai cross-loading yang lebih besar dibanding indikator lainnya. Ini mengindikasikan setiap indikator yang digunakan memiliki nilai validitas diskriminan yang tinggi c. Uji AVE Mengukur komparasi nilai akar kuadrat AVE terkait dengan korelasi diantara konstruk adalah cara untuk mengevaluasi model pengukuran dengan memanfaatkan penggunaan square root of average variance extracted . Nilai AVE pada setiap variabel harus > 0,5 (Ghozali, 2021). Hasil nilai AVE pada penelitian ini meliputi : Tabel 4. 9 Uji AVE A Average variance extracted (AVE) Hasil

Gaya Kepemimpinan (X) 0.571 Valid Kepuasan Kerja (Y3) 0.665 Valid Lingkungan Kerja (Y1) 0.575 Valid Motivasi Kerja (Y2) 0.682 Valid Sumber : Data Hasil Olahan, 2024 Tabel 4.9 memperlihatkan nilai AVE > 0,5 yang berarti keseluruhan memenuhi kriteria yang ditetapkan 1.1.4.

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dijalankan guna memperlihatkan tingkat presisi, konsistensi, dan keakuratan instrumen dalam menjalankan pengukuran pada konstruk. Saat memanfaatkan penggunaan alat SmartPLS 4.1 untuk menilai keandalan suatu proyek bangunan, direkomendasikan agar memanfaatkan penggunaan indikator composite reability serta croanbach alpha. a. Croanbach Alpha Menurut (Sekaran, 1992) nilai Cronbach alpha > 0,60 dianggap reliable, hasil evaluasi model PLS sebagai berikut : Tabel 4. 10 Hasil Uji Croanbach Alpha A Cronbach's alpha Hasil Gaya Kepemimpin an (X) 0.849 Reliabe l Kepuasan Kerja (Y3) 0.874 Reliabe l Lingkungan Kerja (Y1) 0.814 Reliabe l Motivasi Kerja (Y2) 0.882

Reliabel Sumber : Data Hasil Olahan, 2024 Pada tabel 4.10 nilai Cronbach alpha dianggap mempunyai reliabilitas yang baik atau reliabel dengan nilai  $> 0,60$  b. Composite Reliability Menurut (Ghozali, 2021) suatu unsur dapat dikategorikan reliabel bila composite reliability bernilai  $> 0,7$  Tabel 4. 11 Tabel Composit Reliability A Composite reliability ( $\rho_c$ ) Hasil Gaya Kepemimpinan (X) 0.888 Reliabel Kepuasan Kerja (Y3) 0.908 Reliabel Lingkungan Kerja (Y1) 0.87 Reliabel Motivasi Kerja (Y2) 0.914 Reliabel Sumber : Data Hasil Olahan, 2024 Pada tabel 4.11 nilai composite reliability dianggap mempunyai reliabilitas yang optimal atau reliabel dengan nilai  $> 0,70$  1.1.5. Analisis Uji Inner Model a. R-Square Nilai R-Square  $< 0,70, < 0,50, < 0,25$  menunjukkan type yang kuat, sedang, moderate dan lemah. Jika nilai lebih besar sehingga menunjukkan predictor semakin baik dalam melakukan penjelasan variance. Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square A R-square adjusted Kepuasan Kerja (Y3) 0.803 Lingkungan Kerja (Y1) 0.539 Motivasi Kerja (Y2) 0.58 Sumber : Data Hasil Olahan, 2024 Pada penelitian tersebut menggunakan unsur dependent yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja, ketiga unsur ini diberi pengaruh oleh gaya kepemimpinan. Pada tabel 4.12 bisa kita lihat data hasil R-square dari kepuasan kerja 0,803 serta lingkungan kerja senilai 0,539 dan nilai antar unsur motivasi kerja sebesar 0,58 dimana dari hasil R Square menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hasil kuat, untuk lingkungan kerja memiliki hasil sedang dan motivasi kerja memiliki hasil sedang. b.

7 Uji Goodness Of Fit Penelitian ini memanfaatkan penggunaan uji goodness of fit model structural dengan inner model dan Q-Square predictive relevance (Q2) guna mengevaluasi seberapa optimalnya nilai observasi yang diciptakan oleh model penelitian serta estimasi dari parameter penelitian.

Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa baik model tersebut dalam memprediksi nilai observasi. Bila nilai Q-square melebihi 0, maka dapat diartikan bahwa model mempunyai predictive relevance, yang berarti model tersebut dapat memprediksi nilai observasi dengan baik. Tabel 4.

13 Hasil Nilai Q-Square  $AQ^2$  predict Kepuasan Kerja 0.632 Lingkungan Kerja 0.523 Motivasi Kerja 0.571 Sumber : Olahan Data, 2024 Pada bagan 4.13 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel dipengaruhi nilai  $Q^2 > (nol)$  sehingga nilai tersebut dapat dikatakan predictive relevance . Nilai yang didapatkan untuk kepuasan kerja menyentuh 0.632, untuk lingkungan kerja menyentuh 0,523 serta motivasi kerja menyentuh 0,571.

c. F-square F-Square merupakan uji yang dilakukan untuk mendapatkan nilai bahwa seberapa besar unsur eksogen dapat mempengaruhi unsur endogen. Dalam uji F-Square memiliki beberapa kriteria sebagai berikut: 1. **7 Nilai F-Square  $\leq 0,02$  sehingga hubungan dari unsur endogen menciptakan efek yang kecil** 2. Nilai F-Square  $> 0,15$  sehingga hubungan unsur eksogen terhadap variabel endogen menciptakan efek yang sedang 3. Nilai F-Square  $> 0,35$  sehingga hubungan unsur eksogen terhadap variabel endogen menciptakan efek yang besar dalam penelitian ini Tabel 4. 14 F-Square

A	Gaya Kepemimpinan (X)	Kepuasan Kerja (Y3)	Lingkungan Kerja (Y1)	Motivasi Kerja (Y2)
L	0.146	1.195	1.411	
L		0.012		
L			0.718	

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari hasil tabel F-Square diatas dapat dilihat : a. unsur X gaya kepemimpinan memberi pengaruh kecil pada kepuasan kerja Y 3 dengan nilai 0,146 b. unsur Y 1 berpengaruh kecil pada kepuasan kerja Y 3 dengan nilai 0,012. c. unsur motivasi kerja Y 2 berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja Y 3 dengan nilai 0,718. d. unsur X gaya kepemimpinan memberi pengaruh sedang pada lingkungan kerja Y 1 dengan nilai 1,195. e. unsur X gaya kepemimpinan memberi pengaruh kuat pada motivasi kerja Y 2 dengan nilai 1,411.

1.1.6. Hasil Hipotesa

Pengujian hipotesa ini menggunakan analisis uji yaitu direct effect & indirect effect . 1. Direct Effect Uji terhadap pengaruh secara langsung yang bermaksud guna menguji apakah hipotesis gaya kepemimpinan memengaruhi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji direct effect sebagai berikut : a. Path Coefficients Pada

path coefficients bahwa nilai original sampel positif maka menciptakan ikatan antara variabel eksogen dan endogen searah (apabila variabel eksogen dan endogen meningkat dan menurun secara bersamaan), apabila nilai original negative maka hubungan antarvariabel eksogen terhadap variabel endogen berlawanan arah (apabila variabel eksogen meningkatkan namun endogen menurun) Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian Hipotesis yang diuji antar variabel yang dimiliki P- value < 0,05 atau T Statistic

$c > 1,960$ , sehingga keterkaitan antara variabel tersebut signifikan. Namun apabila hasil dari p Value > 0,05 dan T Statistic < 1,960

sehingga hubungan dengan variabel dengan signifikan. Tabel 4. 15 Path Coefficients A Original sample (O) Sample mean (M) Standar d deviatio n (STDEV) T statistics ( $|O/STDEV|$ ) P values Gaya Kepemimpin an

-> Kepuasan Kerja 0.290 0.279 0.123 2.362 0.018 Gaya Kepemimpin an

-> Lingkungan kerja 0.738 0.742 0.057 13.007 Gaya Kepemimpin an ->

Motivasi Kerja 0.765 0.761 0.066 11.519 Lingkungan kerja -> Kepuasan

Kerja 0.075 0.087 0.097 0.78 0.435 Motivasi Kerja -> Kepuasan kerja

0.599 0.600 0.092 6.52 Sumber: Pengolahan Data, 2024 1. **25** Nilai awal sampel

sebesar 0,738 dihasilkan oleh hubungan antara gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yang

dimiliki positif dengan searah. Hasil statistik menunjukkan bahwa T dengan

besaran 13,007 melebihi 1,960, dan nilai p dengan besaran 0,00 tidak

melebihi 0,05, yang menunjukkan bahwasanya hubungan antara variabel X

dan Z berdampak positif. Sehingga, hipotesis H1 diterima. 2. Studi

terkait hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja menemukan nilai

awal sampel dengan besaran 0,765, yang memperlihatkan bahwasanya hubungan

antara kedua variabel ialah positif. Hasil statistik T dengan besaran

11,519 melebihi 1,960, dan nilai P 0,00 tidak melebihi 0,05, yang

memperlihatkan bahwasanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja memiliki hasil yang positif. **32 42** Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima.

3. Nilai awal sampel sebesar 0,599 menunjukkan hubungan positif

antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil statistik T dengan



besaran 6,520 melebihi 1,960 dan nilai P 0,00 tidak melebihi 0,05 memperlihatkan bahwasanya hubungan diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif. Hipotesis H3 akhirnya diterima. 4. Nilai awal sampel dengan besaran 0,075 menunjukkan hubungan kedua variabel positif; hasil T-statistic sebesar 0,780 melebihi 1,960 dan nilai P 0,435 melebihi 0,05 memperlihatkan bahwasanya hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan. Sehingga, hipotesis H4 ditolak. 5. Nilai awal sampel sebesar 0,290 memperlihatkan hubungan yang positif diantara kedua variabel tersebut. Hasil statistik T dengan besaran 2,362 melebihi 1,960 dan nilai P dengan besaran 0,018 tidak melebihi 0,05 memperlihatkan bahwasanya hubungan diantara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memegang hasil yang positif. Hipotesis H5 akhirnya diterima.

2. Indirect Effect Dalam analisis dengan SPSS, efek yang tidak langsung mengacu pada pengaruh yang tidak langsung dari variabel eksogen, yang dianggap sebagai variabel independen, kepada variabel endogen, yang disampaikan melalui salah satu atau lebih variabel mediasi, atau intervensi. Penelitian biasanya menggunakan analisis regresi berganda atau analisis jalur untuk memeriksa hubungan antara keduanya berdasarkan hipotesis yang relevan untuk menguji efek secara tidak langsung.

a. Bila nilai P-value < 0,05 atau nilai statistik T lebih dari 1,960, maka hubungan diantara variabel tersebut ialah signifikan.

b. Bila nilai P-value > 0,05 atau nilai statistik T melebihi 1,960, maka hubungan antara masing-masing variabel tidak signifikan. Tabel 4.

16 Uji Indirect Effect Origin Sampl Standar T statistics P al  
sample (O) e mean (M) d deviatio n (STDEV) (|O/STDEV| )  
values Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja 0.458  
0.458 0.085 5.399 0.000 Gaya Kepemimpinan -> Lingkungan Kerja ->  
Kepuasan Kerja 0.056 0.064 0.072 0.776 0.438 Sumber : Hasil Olah  
Data, 2024 a. Nilai awal sampel 0,458 diperoleh oleh variabel eksogen  
gaya kepemimpinan untuk kepuasan kerja dan variabel intervening motivasi  
kerja. Hasil statistik T dengan besaran 5,399 melebihi 1,960 dan nilai

p 0,000 tidak melebihi 0,005 menunjukkan bahwasanya hubungan diantara setiap variabel eksogen dan intervening berdampak pada sig. b. Hubungan gaya kepemimpinan dan variabel intervening lingkungan kerja ialah positif atau searah. Nilai original sampel variabel eksogen gaya kepemimpinan kepada kepuasan kerja adalah 0,05. Hasil statistik T sebesar 0,776 kurang dari 1,960 dan nilai niali P dengan besaran 0,438 melebihi 0,005 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel eksogen dan endogen tidak mempengaruhi secara sig terhadap variabel endogen. 1.2. Pembahasan Berlandaskan analisis pengujian variabel yang sudah dijalankan maka peneliti mendapat perolehan hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu : 1.2.1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berdampak baik dan sig pada lingkungan kerja. Ini memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat membuat perusahaan menjadi tempat kerja yang bagus. Menjaga relasi yang positif dengan atasan dapat meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan. Dengan cara ini, karyawan dapat dengan bebas menyampaikan keluhan kesah mereka kepada atasan mereka selama proses bekerja, sehingga atasan dapat dengan mudah menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan selama proses kerja. Untuk mengoptimalkan kinerja dan hasil seorang karyawan, atasan harus mempunyai kapasitas untuk memberikan tugas yang selaras dengan kemampuan karyawan dan jobdesk. Hasil tersebut sesuai dengan Danthi (2017) yang mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi lingkungan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Begitu pula, Nurlaili, Apridar, dan Aiyub (2019) mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi lingkungan kerja karyawan secara positif dan signifikan. 1.2.2. Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y2) Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dan negatif. Ini memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang lebih baik dalam sebuah organisasi bisa memberi peningkatan pada motivasi kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan,

dan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

1.2.3. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil analisis

dapat memperlihatkan apakah motivasi kerja berdampak positif dan

signifikan pada kepuasan kerja karyawan. **11** Ketika karyawan merasa termotivasi,

mereka lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan,

yang menghasilkan perasaan lebih puas dan pencapaian. Tingkat motivasi yang

tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan komitmen

terhadap organisasi, yang dapat menciptakan lingkun kerja yang lebih

besar. 1.2.4. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berlandaskan

hasil pengujian data yang dijalankan pada kepuasan kerja karyawan dan

lingkungan kerja, hasilnya positif dan tidak signifikan. Sehingga, bisa

diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan

kerja karyawan. Ada beberapa alasan mengapa lingkungan kerja mungkin

tidak mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Faktor intrinsik seperti

rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk maju

sering kali lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik mungkin tetap merasa puas

meskipun lingkungan kerja tidak ideal karena mereka fokus pada aspek

positif lain dari pekerjaan mereka. **4** Selain itu, komitmen dan loyalitas

yang kuat terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka dapat membuat

mereka tetap puas terlepas dari kondisi lingkungan kerja mereka. Penelitian

sebelumnya, seperti yang ditunjukkan oleh Kusumadewi (2020), menunjukkan hasil 1.2 **10**

**26** 5. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil pengujian

data yang dijalankan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil

yang positif dan signifikan. Untuk beberapa alasan, gaya kepemimpinan

memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah karena pemimpin

yang efektif dapat mengomunikasikan tujuan dan harapan dengan jelas

sehingga karyawan dapat memahami apa yang diinginkan oleh mereka dan

merasa terinformasi, yang meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, gaya

kepemimpinan yang mendukung dan memberikkan karyawan juga memberikan rasa

prestasi dan validasi untuk kerja keras mereka. Hal tersebut didukung

oleh pendapat peneliti terdahulu seperti yang disampaikan oleh Pratama, Ismiasih, Suswatiningsih & dinarti (2022) menunjukkan hasil bahwa terjadi keterikatan diantara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dalam melakukan penelitian ini memiliki hasil yang positif dan signifikan. Menurut Alfadri (2020) bahwasanya gaya kepemimpinan memegang hasil yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai. 1.2.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Hasil penelitian tentang hubungan tidak langsung (efek tidak langsung) diantara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang menjadi variabel intervening, ialah positif dan signifikan. Sehingga, bisa dikaitkan bahwasanya setiap organisasi dapat mengadopsi model gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Model gaya kepemimpinan ini juga dapat mendukung keyakinan organisasi tentang kualitas pekerjaan mereka. 1.2

2 5 6 11

32 37 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya ada hubungan yang tidak langsung, atau efek yang tidak langsung, antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hubungan ini adalah positif dan tidak signifikan. 2 Karena lingkungan kerja tidak bisa memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan, model kepemimpinan yang baik tidak dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih positif. Bersumber dari penelitian sebelumnya, seperti yang dijalankan oleh Siagian dan Khair (2020), kepuasan kerja tidak terkait dengan kepuasan kerja. BAB V KESIMPULAN & SARAN 5.1 Kesimpulan Berikut ini ialah temuan riset yang dikerjakan dengan pengolahan data SEMPLS 4.1 dan diskusi tentang metode sikap kepemimpinan Terhadap kondisi tempat kerja, semangat kerja, dan kepuasan tenaga kerja di The Body Shop Indonesia Area 1: 1. Berdasarkan riset memperlihatkan bahwa sikap pemimpin memengaruhi lingkungan kerja secara positif dan signifikan. Ini memperlihatkan bahwasanya keberhasilan

gaya kepemimpinan dalam organisasi, memberikan kenyamanan ditempat kerja. dan Perhatian terhadap karyawan mampu meningkatkan sinergi antara manajer dan karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja dan hasil karyawan, pemimpin harus pandai dalam menetapkan tugas yang cocok dengan kapasitas karyawan sesuai jobdesnya.. 2. Berdasarkan riset memperlihatkan bahwa sikap pemimpin memiliki dampak yang positif dan signifikan tentang motivasi bekerja. Dengan kata lain, bahwasanya keberhasilan gaya kepemimpinan dalam organisasi, akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam pekerjaannya, karena pemimpin yang kompeten dapat memperkuat semangat dan motivasi karyawan serta memberikan penghargaan yang besar kepada mereka yang bekerja dengan baik. 3. Berdasarkan riset memperlihatkan bahwa motivasi dalam pekerjaan berkontribusi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja, pekerja yang termotivasi cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, sehingga mereka merasa senang dan puas. 4 Selain itu, motivasi yang tinggi juga sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan komitmen terhadap organisasi, yang menghasilkan lingkungan kerja yang positif. 4. Faktor intrinsik yang mendominasi kepuasan kerja, seperti rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang, berkontribusi pada fakta tidak ada hubungan langsung diantara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik mungkin tetap merasa puas meskipun lingkungan kerja kurang ideal karena mereka fokus pada aspek positif lainnya dari pekerjaan mereka. 4 Selain itu, komitmen dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka dapat membuat mereka tetap puas terlepas dari kondisi lingkungan kerja mereka. 5. Hasil pengujian data menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh oleh gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan tujuan dan harapan dengan jelas, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan. Dengan demikian, karyawan merasa terinformasi, dihargai, percaya diri, dan termotivasi, yang menghasilkan tingkat

REPORT #22068023

kepuasan kerja yang lebih tinggi. 5.2 Saran a. Untuk Perusahaan Dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan harus tetap ditingkatkan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer dimana hal tersebut harus lebih di perhatikan oleh setiap manajer dalam segi pembagian pekerjaan kepada karyawan dan rasa empati kepada karyawan agar karyawan dapat merasa tetap senang saat melakukan pekerjaan dikarenakan bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman,serta dapat memberi peningkatan pada semangat kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian kepuasan kerja bagi karyawn b. Untuk Peneliti Selanjutnya Bagi penelitian selanjutnya supaya bisa melakukan penelitian menggunakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan, sehingga bisa mengembangkan penelitian yang sudah di teliti sebelumnya.



REPORT #22068023

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.04%</b> repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8420/4/SKRIPSI_UMMU%20AFIFAH_21180500467%20..">http://repository.stei.ac.id/8420/4/SKRIPSI_UMMU%20AFIFAH_21180500467%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.89%</b> journal.ilmudata.co.id <a href="https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/download/267/84/1170">https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/download/267/84/1170</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.8%</b> jptam.org <a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4002/3335/7613">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4002/3335/7613</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.75%</b> lingkaran.id <a href="https://lingkaran.id/pengetahuan/pentingnya-membangun-motivasi-tim-bersam..">https://lingkaran.id/pengetahuan/pentingnya-membangun-motivasi-tim-bersam..</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.69%</b> ojs.stiemahardhika.ac.id <a href="https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/download/84/73">https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/download/84/73</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.65%</b> jurnalhamfara.ac.id <a href="https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/yie/article/download/174/120">https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/yie/article/download/174/120</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.63%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.111.19.0297/B.111.19.0297-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.111.19.0297/B.111.19.0297-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.55%</b> typeset.io <a href="https://typeset.io/pdf/tipe-dan-gaya-kepemimpinan-suatu-tinjauan-teoritis-4eq..">https://typeset.io/pdf/tipe-dan-gaya-kepemimpinan-suatu-tinjauan-teoritis-4eq..</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.53%</b> eprints.undip.ac.id <a href="http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf">http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf</a>	●



REPORT #22068023

INTERNET SOURCE		
10. 0.49%	eprints.uny.ac.id <a href="https://eprints.uny.ac.id/52218/1/AnisahDarumeutia_13808144001.pdf">https://eprints.uny.ac.id/52218/1/AnisahDarumeutia_13808144001.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.48%	repository.stimykpn.ac.id <a href="http://repository.stimykpn.ac.id/484/3/S1_111901450_BAB2.pdf">http://repository.stimykpn.ac.id/484/3/S1_111901450_BAB2.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.47%	dspace.uc.ac.id <a href="https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2770/BAB%203.pdf?seque...">https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2770/BAB%203.pdf?seque...</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.4%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6057/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6057/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.39%	repository-feb.unpak.ac.id <a href="https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6680/202...">https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6680/202...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.38%	repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/2396/5/05.%20BAB%20II.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/2396/5/05.%20BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.33%	journals.upi-yai.ac.id <a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.32%	repository.unpam.ac.id <a href="https://repository.unpam.ac.id/11144/1/2.%20Manajemen%20SDM_Endang%20..">https://repository.unpam.ac.id/11144/1/2.%20Manajemen%20SDM_Endang%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.3%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2583/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2583/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.28%	ejournal.universitasmahendradatta.ac.id <a href="https://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/d..">https://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/d..</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.28%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6054/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6054/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●





REPORT #22068023

INTERNET SOURCE		
21.	0.25% repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/1236/4/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/1236/4/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.25% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/4406/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/4406/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.24% repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Met..">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Met..</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.22% eprints.uny.ac.id <a href="https://eprints.uny.ac.id/66163/4/BAB%20III.pdf">https://eprints.uny.ac.id/66163/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.22% ettheses.iainponorogo.ac.id <a href="https://ettheses.iainponorogo.ac.id/13299/1/SITI%20ROKANAHA.pdf">https://ettheses.iainponorogo.ac.id/13299/1/SITI%20ROKANAHA.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.21% e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/25431/1/160322899%200.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/25431/1/160322899%200.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.2% buletin.nscpolteksby.ac.id <a href="https://buletin.nscpolteksby.ac.id/strategi-mempertahankan-karyawan-berkual...">https://buletin.nscpolteksby.ac.id/strategi-mempertahankan-karyawan-berkual...</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.2% jurnal.univpgri-palembang.ac.id <a href="https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/downloa...">https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/downloa...</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.2% eprints.umm.ac.id <a href="http://eprints.umm.ac.id/31/4/BAB%20III.pdf">http://eprints.umm.ac.id/31/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.2% repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/38656/3/Bab%205%20raishah.pdf">https://repository.unja.ac.id/38656/3/Bab%205%20raishah.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.19% bba.telkomuniversity.ac.id <a href="https://bba.telkomuniversity.ac.id/kesejahteraan-dan-produktivitas-karyawan-m.">https://bba.telkomuniversity.ac.id/kesejahteraan-dan-produktivitas-karyawan-m.</a>	●



REPORT #22068023

INTERNET SOURCE		
32. 0.18%	infeb.org	● ●
	<a href="https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/780/310/">https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/780/310/</a>	
INTERNET SOURCE		
33. 0.15%	teknik.uma.ac.id	●
	<a href="https://teknik.uma.ac.id/2023/10/29/kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhad...">https://teknik.uma.ac.id/2023/10/29/kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhad...</a>	
INTERNET SOURCE		
34. 0.15%	accurate.id	●
	<a href="https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-manajemen/">https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-manajemen/</a>	
INTERNET SOURCE		
35. 0.14%	e-journal.unmas.ac.id	●
	<a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6665/5106/150...">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6665/5106/150...</a>	
INTERNET SOURCE		
36. 0.14%	repository.widyatama.ac.id	●
	<a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/a826e197-8b19-4..">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/a826e197-8b19-4..</a>	
INTERNET SOURCE		
37. 0.13%	dinastirev.org	●
	<a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/990/624">https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/990/624</a>	
INTERNET SOURCE		
38. 0.12%	www.anekapendidikan.com	●
	<a href="https://www.anekapendidikan.com/2021/08/teknik-analisis-manajemen-tam-sa...">https://www.anekapendidikan.com/2021/08/teknik-analisis-manajemen-tam-sa...</a>	
INTERNET SOURCE		
39. 0.12%	repository.stei.ac.id	●
	<a href="http://repository.stei.ac.id/2587/4/Bagian%204%20-%20Bab%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/2587/4/Bagian%204%20-%20Bab%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
40. 0.11%	repository.uniga.ac.id	●
	<a href="https://repository.uniga.ac.id/file/dosen/103981251.pdf">https://repository.uniga.ac.id/file/dosen/103981251.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
41. 0.09%	repository.dinamika.ac.id	●
	<a href="https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/2260/6/BAB_IV.pdf">https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/2260/6/BAB_IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
42. 0.04%	itbsemarang.ac.id	●
	<a href="https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jjesa/article/download/195/153">https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jjesa/article/download/195/153</a>	

REPORT #22068023

INTERNET SOURCE

**43. 0.03%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/10711/5/BAB%20III.pdf>

