

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

A'an Abdul Chamid Alif ^{*)}

Hadi Sunaryo ^{)}**

Ety Saraswati ^{*)}**

Email : rhans777@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of transformational leadership style, quality of work life on job satisfaction. The data method in this research uses a questionnaire with a sample size of 43 employees. The analytical method used in this research is multiple linear analysis with hypothesis testing using the F test and t test. Based on the results of this research, it shows that Transformational Leadership Style and Quality of Work Life simultaneously influence Job Satisfaction, then Transformational Leadership Style influences Job Satisfaction, and Quality of Work Life influences Job Satisfaction.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Quality Of Work Life dan Job Satisfaction*

Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam mencapai tujuan organisasi, dan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional telah diadopsi oleh PT. Sari Bumi Mulia sebagai cara untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan. Namun, ada penelitian yang menunjukkan hasil yang beragam tentang dampak gaya kepemimpinan ini terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan beberapa faktor, termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, gaya kepemimpinan, dan kualitas kehidupan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, tingkat perputaran karyawan yang tinggi di PT. Sari Bumi Mulia menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2015: 118) manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga, sebuah kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menyebabkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dari sisi kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri (Rayadi, 2017: 178). Usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah mengarahkan karyawan dengan baik, agar dapat menciptakan kepuasan serta motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan (Tjiptono dan Diana, 2016: 161). Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan mampu memajukan perusahaan yang menjadi wadah untuk proses pengembangan hard skill, soft skill maupun kompetensi yang dimiliki. Namun realitanya untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Selain proses pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diperlukan juga kemampuan untuk mempertahankan SDM tersebut. Sehingga perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan

kepuasan kerja yang diperoleh agar sumber daya manusia tersebut menjadi loyal dan terus melakukan inovasi untuk mengupayakan kemajuan dari pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Sari Bumi Mulia merupakan gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional menunjukkan seorang pemimpin yang mampu mengubah nilai, kebutuhan, aspirasi, prioritas pengikut dan juga memotivasi pengikut mereka untuk melebihi harapan. Mondiani (2017: 31) berfokus pada pemberian inspirasi dan motivasi kepada para bawahan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya akan mengarahkan mereka untuk memiliki minat yang lebih besar lagi terhadap pekerjaannya karena adanya perhatian pemimpin yang terfokus kepada setiap perkembangan bawahannya dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan

Prujit (2015: 82) Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dan berharga, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan memelihara secara baik *quality of work life* karyawan. *Quality of work life* merupakan sebuah konsep manajemen dalam rangka untuk memperbaiki sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi.

Quality of work life merupakan salah satu konsep yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola perusahaan dan khususnya pada sumber daya manusia. *Quality of work life* merupakan salah satu masalah utama yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan (Lewis et al., 2014: 66). Hal ini didukung dengan pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu meningkatkan peran dan keikutsertaan karyawan terhadap sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2013: 34) terhadap pekerjaan di Singapura yang menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja dan kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan, ketika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Hal ini dapat dikatakan jika *quality of work life* dapat memberikan dampak terhadap karyawan dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dan keinginan untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan.

Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar penting yang membantu menghubungkan penelitian dengan pengetahuan yang telah ada sebelumnya, memastikan keakuratan dan validitas penelitian, serta memberikan arah yang kokoh bagi seluruh proses penelitian. Landasan teoritis merupakan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian dan dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja. Adapun teori yang digunakan dasar penelitian adalah :

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Siagian (2018:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (karyawan), olehnya diperlukan suatu gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu, yang dikenal dengan kepemimpinan abad 21 yakni kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins (2019: 89) kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

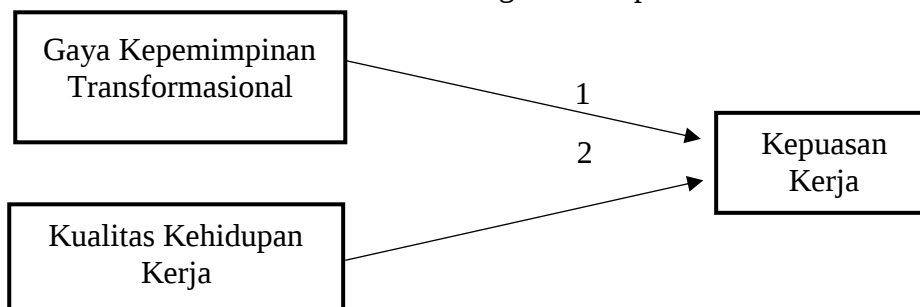
Kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Menurut Nawawi (2017: 95) kualitas kehidupan kerja adalah derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*humanneeds*) dalam suatu lingkungan kerja.

Kerangka konseptual

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut :

Gambar 1: Kerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Untuk mendapat kelayakan model yang digunakan dalam penelitian ini perlu dilakukan uji Model atau disebut dengan Uji F, dengan mengajukan hipotesis :

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Robbins dalam Setiawan (2016: 70), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Maesaroh, 2017), (Ngurah, Adnyani, 2021). Berdasarkan Konsep teori dan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Pada konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 2013:137), didukung pula oleh penelitian terdahulu (Bekti, 2018), (Raharjo, 2015). Berdasarkan Konsep teori dan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

H3: Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Metodologi Penelitian

Sugiyono (2017:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus betul-betul representative (mewakili). Arikunto (2013:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan menggunakan , tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sugiyono (2017: 81) teknik sensus sampling (sampling jenuh) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan acuan tersebut karena jumlah populasi kurang dari 100 orang responden maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yang ada pada PT. Sari Bumi Mulia yaitu sebanyak 43 orang responden. Seluruh populasi digunakan sebagai responden sehingga penelitian ini disebut juga penelitian sensus atau sampel jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengukur tanggapan responden maka dalam penelitian ini menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2017: 93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,336	2,973	Bebas Multikolinieritas
X2	0,336	2,973	Bebas Multikolinieritas

Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas dapat diketahui masing-masing variabel menunjukkan nilai Tolerance yang lebih dari 0,10 yang dimana variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) diperoleh 0,336. Nilai VIF masing-masing variabel yang lebih kecil dari 10 yang dimana variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) diperoleh 2,973. Dengan begitu disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinieritas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai Acuan Signifikansi α	Keterangan
X1	0,305	> 0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
X2	0,669	> 0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil analisis uji heteroskedastisitas tersebut didapatkan hasil bahwa masing-masing variabel independen didalam penelitian ini mempunyai nilai sig > 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas di dalam model regresi ini.

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,100	1,754		4,048	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,917	,106	,847	8,638	,000
Kualitas Kehidupan Kerja	,094	,089	,103	1,054	,298

a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja
Data primer diolah (2023)

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7.100, artinya hasil dari nilai konstanta bernilai positif, hal ini bermakna bahwa jika variabel oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen Kepuasan Kerja adalah 7.100. Koefisien regresi (b1) dan (b2) masing-masing 0,917 dan 0,094 yang menunjukkan pengaruh positif.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	397,382	2	198,691	134,623	,000 ^a
Residual	59,036	40	1,476		
Total	456,419	42			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Gaya kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini diketahui nilai F hitung 134.623 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis anova ini dapat diterima bahwa semua variabel independen layak untuk menjelaskan variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen layak untuk variabel dependen. H1 pada penelitian ini diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Berarti variable bebas layak digunakan untuk menduga variable terikat.

Tabel 5. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,100	1,754		4,048	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,927	,106	,847	8,638	,000
Kualitas Kehidupan Kerja	,094	,089	,103	1,054	,298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Data primer diolah (2023)

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933(a)	,871	,864	1.21487

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Data primer diolah (2023)

Diketahui seluruh nilai adjusted R square ialah 0.864 yang berarti seluruh variabel independen yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 86,4% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan Kerja. Sedangkan nilai sisa sebesar 13,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi hasil penelitian

Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja diukur dengan indikator Isi Pekerjaan, Supervisi, Organisasi Dan Manajemen, Kesempatan Untuk Maju, Gaji, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja. Gaya Kepemimpinan Transformatif diukur dengan indikator Kemampuan Analitis, Keterampilan Berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan Mendengar dan Keteguhan. Kualitas Kehidupan Kerja diukur dengan indikator Partisipasi Kerja, Penyelesaian Konflik, Komunikasi, Kesehatan Kerja, Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja, Keamanan Kerja, Kompensasi yang Layak, dan Kebanggaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat di jelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Bumi Mulia. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara, Adnyani (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan nilai terendah adalah indikator keteguhan dengan pernyataan “Pemimpin saya, mempunyai keteguhan dalam penyelesaian suatu masalah” hal ini berarti gaya kepemimpinan transformatif penting untuk seorang pemimpin dalam menjalankan tugas sebagai atasan memiliki keteguhan dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada. Hal ini mendukung penelitian Raharjo (2015) pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai terendah adalah indikator kompensasi yang layak dengan pernyataan “saya mendapatkan bonus dari perusahaan ketika ada pekerjaan diluar jam kerja saya”. Hal ini berarti karyawan tidak mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik atau kurang dari harapan karyawan, sehingga berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Bakti (2018) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak X Surabaya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sari Bumi Mulia. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sari Bumi Mulia.
2. Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sari Bumi Mulia.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sari Bumi Mulia
4. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sari Bumi Mulia.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut

1. Instrumen pada penelitian ini digunakan hanya dengan kuesioner saja dengan demikian data yang dikelola hanya berdasarkan pada kuesioner yang peneliti kumpulkan saja, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara untuk hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Di PT. Sari Bumi Mulia. sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda

Saran

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel 43 karyawan. Analisis linier berganda dengan uji F dan uji t penilaian hipotesis adalah pendekatan analitis yang digunakan dalam penyelidikan ini. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif.

Referensi

- Arikunto, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bekti, (2018), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Hasibuan, Melayu, (2015), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lewis, David, Brazil, Krueger, Lohfeld Dan Tjam, (2014), Extrinsic And Intrinsic Determinants Of Quality Of Work Life. *International Journal Of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership In Health Service*. 14: 9-15
- Mondiani, (2017), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54.
- Nawawi, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Negara, Adnyani, (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Progam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(1).
- Prujit, (2015), Performance And Quality Of Working Life, *Journal Of Organizational Change Management*. 3 (4): 389 – 400
- Raharjo, Prayudi, (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Combustions Technologies Asia Nusantara, *Jurnal manajemen* 6,87-90.
- Rayadi, (2017), Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar, *Jurnal Eksos*, 8 (2): 114-119.
- Robbins, Stephen, (2019), *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh: Ahli Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*. Pt. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Setiawan, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

- Siagian, Tomy Sun dan Hazmanan Khair, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1.1 (2018): 59-70.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono, Diana, (2016), *Total Quality Management*, Valentine, Yogyakarta.
- Wyatt, Thomas, Wah, (2013), Perception Of Qwl: A Study Of Singaporean Employees Development. Management Memo. P.8-17

A'an Abdul Chamid Alif *) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ety Saraswati ***) adalah Dosen Tetap FEB