

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONERY* JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONERY* JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

Alfita Aprillia
NIM : 211105020032

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA *STATIONERY* JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

Alfita Aprillia
NIM : 211105020032

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M.

NIP. 196905231998032001

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SENYUM MEDIA STATIONERY JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 29 April 2025

Tim Penguji

Ketua

Siti Indah Purwaning Yuwana., S.Si., M.M.
NIP. 198509152019032005

Sekretaris

Toton Fanshurna, M.E.I.
NIP. 198112242011011008

Anggota :

1. Dr. Hj. Khairunnisa Musari, S.T., M.MT. ()
2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. ()

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam *



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu, kuatkanlah kesabaranmu, tetaplah bersiap siaga di perbatasan (negerimu), dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.”¹ (Q.S Ali ‘Imran : 200)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

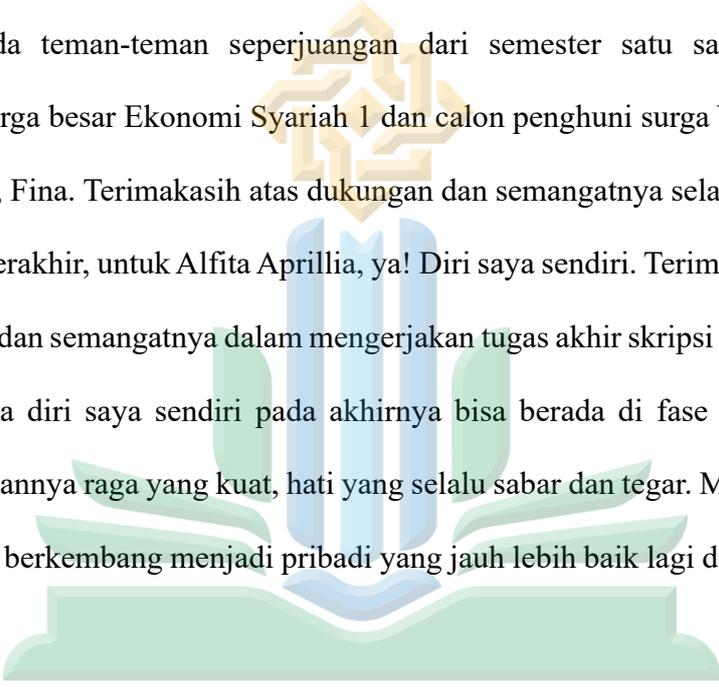
¹ Qur'an Kemenag, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an (LPMQ), 2022).

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat dan semoga skripsi ini selalu mendapatkan ridho-Nya. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagi saya untuk meraih cita-cita. Dengan rasa syukur dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang saya sayangi dan telah menjadi pendorong utama kesuksesan penulis.

1. Kepada cinta pertama dan panutanku Ayah Sugiyono. Beliau mampu mendidik saya, memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan studinya hingga meraih gelar sarjana.
2. Kepada pintu surgaku Almarhumah Ibu Siti Mu'awanah. Terimakasih atas do'a dan ridho ibu di surga untuk kesuksesan saya. Alhamdulillah kini saya sudah berada di tahap akhir ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum ibu benar-benar pergi. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada di tempat ini walaupun pada akhirnya saya harus berjuang sendiri tanpa ibu temani lagi.
3. Kepada Kakak saya Alex Yudha Prasetyo dan sepupu saya Zakiyah Amalia. Terimakasih atas partisipasinya dalam proses pendidikan penelitian selama ini, terimakasih atas dukungan, semangat, do'a dan kasih sayang yang selalu diberikan kepada saya. Semoga kita bisa sukses bersama dan membanggakan kedua orang tua.

4. Kepada pemilik NIM 211105020031 yaitu Khoirun Nisa Febriyani, NIM 211105020039 yaitu Lucky Rahma Purwaningrum, NIM 211105020007 yaitu Naela Hilda Salsabila. Terimakasih telah menemani dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah menjadi tempat bercerita serta berkeluh kesah. Semoga kita tetap menjadi sahabat selamanya.
5. Kepada teman-teman seperjuangan dari semester satu sampai detik ini. Keluarga besar Ekonomi Syariah 1 dan calon penghuni surga Yeni, Difa, Fani, Marti, Fina. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya selama masa kuliah.
6. Dan terakhir, untuk Alfita Aprillia, ya! Diri saya sendiri. Terimakasih atas kerja keras dan semangatnya dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Saya bangga kepada diri saya sendiri pada akhirnya bisa berada di fase sekarang, untuk kedepannya raga yang kuat, hati yang selalu sabar dan tegar. Mari bekerjasama untuk berkembang menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi dan selalu sukses.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi strata (S1), Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan dari semua pihak yang membantu. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Dr. Sofiah, M.E. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., CHRP., CCGS. selaku Dosen Penasihat Akademik.
7. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan dan semangat dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu dan sesuai harapan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membekali saya ilmu dan pengetahuan, serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terima kasih atas pelayanan yang diberikan.
9. Bapak Kholid Ashari selaku pemilik toko dan seluruh jajarannya Senyum Media Stationery Jember yang telah membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan skripsi ini. Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak diatas mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. dan semoga skripsi ini bermanfaat serta menambah wawasan baru bagi penulis dan pembaca.

Jember, 19 April 2025

Penulis

Alfita Aprillia
NIM. 211105020032

ABSTRAK

Alfita Aprillia, Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., 2025: Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia merupakan dasar dalam menentukan apakah tujuan perusahaan tercapai atau tidak. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana memperoleh SDM yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan serta menempatkan peran tiap individu untuk menghadapi dinamika dan tantangan bisnis global. Oleh karena itu dibutuhkan efektivitas kepuasan kerja yang didukung oleh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?, 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?, 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?, 4) Apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?.

Tujuan penelitian ini yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Senyum Media *Stationery* Jember yang berjumlah 61 orang. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS *Statistics* 25.

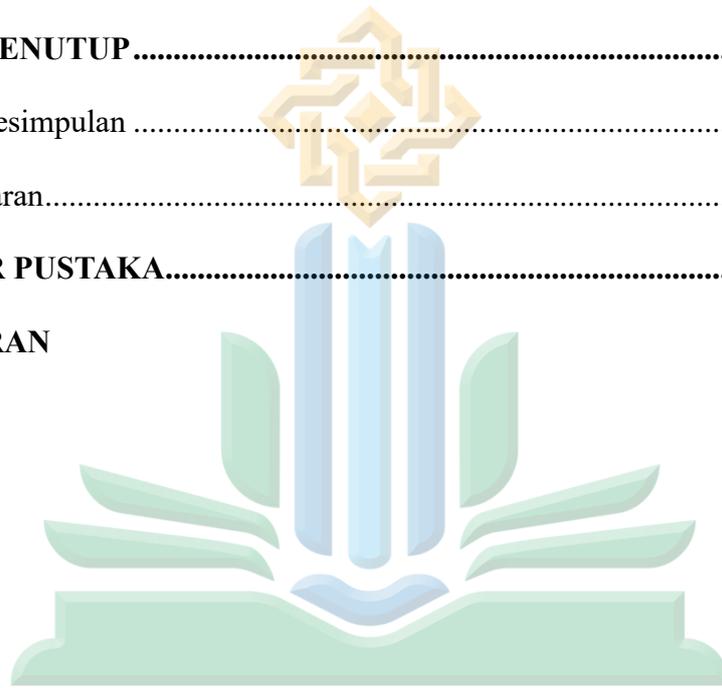
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 2. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. 4. Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
1. Secara Teoretis.....	16
2. Secara Praktis	16
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	17
1. Variabel Penelitian.....	17
2. Indikator Variabel	18
F. Definisi Operasional.....	19

G. Asumsi Penelitian.....	21
H. Hipotesis.....	23
I. Sistematika Pembahasan	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA	27
A. Penelitian Terdahulu.....	27
B. Kajian Teori.....	39
1. Kepemimpinan	39
2. Komunikasi.....	46
3. Lingkungan Kerja.....	53
4. Kepuasan Kerja.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
B. Populasi dan Sampel	62
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	63
D. Analisis Data	66
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	75
A. Gambaran Obyek Penelitian	75
1. Profil perusahaan.....	75
2. Sejarah Senyum Media <i>Stationery</i> Jember.....	76
3. Visi dan Misi.....	78
4. Struktur Organisasi Senyum Media <i>Stationery</i> Jember.....	78
B. Penyajian Data	80
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	85

1. Uji Instrumen Data	85
2. Uji Asumsi Klasik.....	88
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	91
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	93
D. Pembahasan.....	97
BAB V PENUTUP	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	36
3.1	Data Karyawan Senyum Media <i>Stationery</i> Jember	62
3.2	<i>Likert Scale Point</i>	65
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	83
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Sub. Bagian Kerja	84
4.6	Hasil Uji Validitas	86
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	87
4.8	Hasil Uji Normalitas	88
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	89
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	92
4.12	Hasil Uji T (Parsial)	94
4.13	Hasil Uji F (Simultan)	96
4.14	Hasil Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
1.1	<i>Rating</i> Kepuasan Pelanggan Senyum Media Jember	13
1.2	Kerangka Penelitian	23
4.1	Struktur Organisasi Senyum Media <i>Stationery</i> Jember	79



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Matrik Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Jurnal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 9 : Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 10 : Surat Keterangan *Screening* Turnitin
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia merupakan dasar dalam menentukan apakah tujuan perusahaan tercapai atau tidak. Sumber daya manusia diperlukan dalam berjalannya perusahaan karena setiap kegiatan dijalankan dan diolah oleh manusia. Ada kemungkinan bahwa manusia merupakan pemeran utama dalam bisnis. Era globalisasi saat ini, dimana teknologi seperti mesin sangat penting untuk keberlangsungan bisnis, namun manusia masih diperlukan dan andil dalam menggerakkan dan mengontrol mesin, seperti memantau mesin agar tidak melakukan kesalahan.² Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menggunakan teknologi secara sigap, mudah beradaptasi dan peka terhadap perkembangan teknologi. Banyaknya teknologi juga tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang handal dan sumber daya ekonomi merupakan hal yang utama supaya perusahaan tetap bersaing dan bertahan ditengah globalisasi ini. Ancaman yang nyata terkait stabilitas ekonomi yaitu angkatan kerja yang belum siap dalam menghadapi tantangan ataupun perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang menghadapi hal tersebut sebagai beban

² Ibnu Hidayat and Andi Heru Susanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3 TV (Mnctv, Gtv, Dan Rcti)," *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 3 (2022): 69, <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.765>.

dalam bekerja, sehingga tidak merasakan apa itu bekerja dan dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang memiliki etos kerja rendah.³

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang keberadaannya tidak dapat digantikan. Meskipun teknologi terus berkembang dan dana yang tersedia juga cukup, semua itu tidak akan berarti tanpa dukungan SDM yang kompeten dan profesional. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana memperoleh SDM yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan serta menempatkan peran tiap individu untuk menghadapi dinamika dan tantangan bisnis global.⁴ Pengelolaan SDM yang tepat menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan strategi bisnis perusahaan. Ketika pengelolaan SDM sejalan dengan strategi bisnis maka bisa menciptakan keunggulan tersendiri dan menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu berfokus pada pengelolaan dan peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau bakat yang dimiliki oleh setiap individu.⁵

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada sebuah kegagalan maupun keberhasilan yang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Kegagalan tersebut dapat disebabkan oleh keterbatasan pemahaman akan pengetahuan terhadap konsep manajemen SDM, termasuk aspek-aspek penting yang berkaitan dengan peningkatan kerja

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 1-2.

⁴ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), 62.

⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 33-34.

karyawan.⁶ Pola kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kerja karyawan, mengingat berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sering kali bersumber dari gaya kepemimpinan. Dalam interaksi antara pemimpin dan bawahan, terdapat proses saling memengaruhi dimana pemimpin berupaya mengarahkan bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan harapan. Keberhasilan proses ini menjadi indikator utama efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan perannya di suatu organisasi.⁷ Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang responsif terhadap perubahan lingkungan. Perubahan merupakan proses mengubah kondisi yang ada saat ini menjadi sesuatu yang baru sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Perubahan dapat terjadi kapan saja dan di mana saja, serta memunculkan berbagai respon karena sifatnya yang universal.⁸

Saat ini yang semuanya serba digital otomatis gaya kepemimpinannya juga berubah. *Agile leadership* menjadi gaya kepemimpinan yang relevan, karena berfokus pada pengembangan produk adaptif dan inovatif yang dapat menangani ketidakpastian dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada kerangka kerja yang mendorong kolaborasi dan perbaikan berkelanjutan.⁹ Kepemimpinan yang tangkas juga dibutuhkan

⁶ Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2018), 13.

⁷ Nurhalim et al., "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2071, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/5525/4634/10471>.

⁸ Nurul Setianingrum, *Model Transformasi Manajemen Perbankan* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022), 4, [http://digilib.uinkhas.ac.id/17844/1/Model%20Transformasi%20Manajemen%20\(Nurul\).pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/17844/1/Model%20Transformasi%20Manajemen%20(Nurul).pdf).

⁹ Hariyati, Ummy Kalsum, dan Nofal Supriadin, "Pengaruh Job Deskripsidan Agile Leadershipterhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi

keterbukaan, transparansi, kemampuan memotivasi dan menginspirasi anggota tim, serta orientasi terhadap hasil dan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, *agile leadership* menekankan pada keterlibatan anggota tim dalam pengembangan produk untuk menghasilkan nilai bisnis yang tinggi dan semakin maju. Pada era digitalisasi kepemimpinan yang gesit dan tangkas sangat penting dalam lingkungan bisnis yang terus menerus mengalami perubahan. Organisasi atau perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan membimbing tim untuk menemukan solusi jika ada permasalahan. *Agile leadership* memungkinkan pemimpin dan anggota tim untuk bekerja sama, membuat keputusan lebih cepat, dan memastikan perusahaan bergerak maju meskipun menghadapi kondisi bisnis yang tidak menentu.¹⁰

Kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin guna menggerakkan bawahan agar mau bertindak sesuai perintah dengan tujuan menyukseskan program-program kerja yang telah disusun sebelumnya.¹¹ Pentingnya kepemimpinan tidak tergantung pada seberapa besar atau kecil tanggung jawab yang dipikulnya, melainkan seberapa kuat orang tersebut menjalankan tanggung jawabnya dengan amanah dan adil merupakan hal yang utama. Hal ini disebutkan dalam hadis riwayat Al-Bukhari, sebagai berikut :

Sulawesi Tenggara,” *Jurnal Publish Of Management* 1, no. 1 (2023): 194, <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/article/view/612/467>.

¹⁰ Oktavia Erlina Dwi Anggraini and Mutiarni Rita, “Agile Leadership At Start-Up “Cara Bicara”,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 18, no. 2 (2024): 85, <https://doi.org/10.26533/eksis.v18i2.1310>.

¹¹ Khotibul Umam, *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022), 7, <http://digilib.uinkhas.ac.id/17926/1/Buku%20Relasi-Kepemimpinan-dan-Budaya-Organisasi.pdf>.

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ
رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang dipimpin. Penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya. Ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya.” (HR Al-Bukhari)¹²

Berdasarkan hadis diatas kepemimpinan merupakan tanggung jawab yang besar. Seorang pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat atas apa yang telah dipimpin. Hal ini menjadi pengingat bagi semua orang bahwa untuk menjalankan kepemimpinan harus dengan baik, amanah, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap orang-orang yang dipimpin.

Zaman sekarang dengan adanya komunikasi manusia dapat membangun hubungan dengan orang lain dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam keluarga, lingkungan kerja, masyarakat, atau dimanapun berada. Setiap individu pasti terlibat dalam komunikasi karena perannya yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat terpisahkan dari kehidupan

¹² “Teladan Tanggung Jawab Umar bin Khattab kepada Rakyatnya,” Muhamad Abror, last modified April 5, 2023, <https://kemenag.go.id/hikmah/teladan-tanggung-jawab-umar-bin-khattab-kepada-rakyatnya-P4VBw>.

bermasyarakat.¹³ Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sistem komunikasi yang baik tidak hanya memberikan kepuasan kepada karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Melalui komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan atau pemikiran kepada orang lain baik melalui kata-kata, bahasa tubuh, maupun isyarat. Semakin lancar komunikasi yang terjalin, maka semakin cepat pula hubungan kerja terbentuk dengan baik. Komunikasi yang baik antar karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Sebuah organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila komunikasi di dalamnya berlangsung dengan lancar. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi dan menghambat kelancaran proses kerja.¹⁴

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menunjang kerja karyawan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses operasional lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap karyawan yang menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih betah dan termotivasi dalam menjalankan

¹³ Herlina et al., *Pengantar ilmu Komunikasi* (Pasuruan: CV Basya Media Utama, 2023), 1, <https://repos.dianhusada.ac.id/714/1/ILMU%20KOMUNIKASI%20-Herlina.pdf>.

¹⁴ Agus Mutahir et al., "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan* 6, no. 1 (2023): 148-149, <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1250>.

aktivitasnya di tempat kerja.¹⁵ Apabila karyawan mampu bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman maka disebut sebagai lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, yang pada nantinya dapat menurunkan produktivitas perusahaan.¹⁶

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tingginya tingkat kepuasan kerja memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ketika karyawan merasa puas maka motivasi kerja akan meningkat yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.¹⁷ Seseorang yang merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan akan memiliki kinerja yang baik begitu pula seseorang yang tidak puas akan pekerjaan akan memiliki kinerja yang buruk dan sering melanggar peraturan kerja. Kepuasan kerja menyangkut sifat dan kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan melalui sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas yang diberikan atasan. Karyawan akan bersungguh-sungguh melakukan

¹⁵ Khaeruman, et al, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 54-55, <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b25leHAXNjk=.pdf>.

¹⁶ Rizqi Yoga Pratama And Armanu Thoyib, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 1, no. 2 (2022): 145-146, <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/download/40/17>.

¹⁷ Machmed Tun Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita* (Bogor: In Media, 2018), 227, <https://stiepbm.ac.id/assets/files/repository/2022-11-10-buku-manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-realita-penulis-dr-machme3d-tun-ganyang-se-mm.pdf>.

pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik yang mana akan berdampak pada produktivitas perusahaan kedepannya.¹⁸

Perusahaan Senyum Media *Stationery* Jember pemimpin dibutuhkan bagi perusahaan untuk memberikan peraturan maupun ketentuan penunjang kemajuan perusahaan kedepannya sehingga karyawan dapat menaati, memahami, dan merasa lebih diawasi. Namun kurangnya pantauan langsung dari atasan seperti pengadaaan rapat atau evaluasi rutin dan kurang jelasnya penjadwalan pertemuan untuk mendiskusikan progres kerja seluruh karyawan kurang terlaksana dengan baik. Dengan adanya evaluasi langsung dari pimpinan membuat karyawan memahami progres kemajuan kerja selama ini dan karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan mengasah bakatnya. Namun ada permasalahan lain yang terjadi di Senyum Media *Stationery* yaitu mengenai komunikasi. Komunikasi yang kurang antara karyawan dan pelanggan seperti dalam hal keramahan dan kesigapan ketika pelanggan membutuhkan bantuan terkait barang yang ingin dibeli menjadi faktor yang perlu diperbaiki. Permasalahan dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pelatihan bagaimana cara berkomunikasi kepada pelanggan dengan baik, ramah dan sopan sehingga pengalaman berbelanja menjadi lebih positif dan pelanggan merasa dihargai.

¹⁸ Evita Sandra, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan," *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no.1 (2021): 38-39, <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download/2213/64>.

Seperti yang dipaparkan oleh Izzah Qotrun Nada sebagai karyawan Senyum

Media bagian personalia yang menyatakan sebagai berikut:

Di setiap perusahaan pastinya kan ada yang memimpin, itu kan sangat diperlukan guna menetapkan peraturan dan ketentuan yang menunjang kemajuan Senyum. Tapi di Senyum ini pantauan dari atasan kurang, contohnya karyawan kurang ada pelaksanaan evaluasi kerja yang langsung dari pimpinan. Adanya evaluasi dari supervisor, pagi hari sebelum toko buka dan malam hari setelah toko tutup. Karyawan lainnya kadang mengeluh ya termasuk saya juga sulit mengetahui progres kerja apa kerjanya semakin baik atau buruk. Terus komunikasi yang kurang antara karyawan dan customer. Adanya kadang beberapa karyawan yang kurang peduli, contohnya ketika pelanggan tanya nih mba atau mas tempatnya pecah belah sama busur dimana ya?, malah kadang karyawan yang diajak bicara pelanggan itu malah kayak macak ga denger dan nyuruh temennya yang ngarahin pelanggan.¹⁹

Selain itu lokasi perusahaan yang berdekatan dengan jalan raya menimbulkan gangguan seperti suara klakson kendaraan dan aktivitas lalu lintas dapat mengurangi konsentrasi karyawan saat bekerja, ruangan yang tidak kedap suara juga berdampak kepada karyawan. Ruangan dekat pintu masuk toko, dimana ruangan tersebut tempat karyawan bagian umum seperti marketing, supervisor, multimedia yang membutuhkan ruangan kerja yang tenang seharusnya tidak ditempatkan di ruangan tersebut. Kebisingan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Jika karyawan setiap hari bekerja di lingkungan yang bising, hal ini dapat menyebabkan konsentrasi terganggu sehingga dapat menurunkan produktivitas, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh Ajeng Larasati sebagai karyawan Senyum Media bagian personalia yang menyatakan sebagai berikut:

¹⁹ Izzah Qotrun Nada, diwawancarai oleh penulis, Jember, 6 Desember 2024.

Lokasi Senyum yang dekat dengan jalan raya, contoh suara klakson sepeda, mobil ini mengganggu konsentrasi karyawan saat kerja. Ada lagi ruangan yang kurang kedap suara dibagian umum ruangnya dekat pintu masuk sebelah kiri, itu kan tempat kerjanya bagian multimedia, supervisor, marketing. Dimana contohnya marketing dia kan kerjanya membuat konten untuk memasarkan produk di Senyum, kalo ruangan kerjanya ga kedap suara kan bisa ganggu dan ga konsen. Ya seharusnya dibuatkan ruangan khusus yang sekiranya berbeda dari tempat transaksi pelanggan.²⁰

Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dan menurunkan produktivitas kerja. Penilaian kerja yang kurang tepat sering kali terjadi akibat berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap standar kinerja yang diharapkan perusahaan dan kurang optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas. Pemberian kesempatan kepada karyawan terkait kenaikan jabatan sangat diperlukan. Karena hal tersebut dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja kedepannya. Jika kesempatan kenaikan jabatan tidak ada, akhirnya karyawan bermalas-malasan atau tidak semangat dan merasa stagnan tidak ada perkembangan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja karyawannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan serta kemajuan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan semuanya bergantung melalui kemampuan karyawan atau SDM yang dimiliki perusahaan. Seperti yang dipaparkan oleh Izzah Qotrun Nada

²⁰ Ajeng Larasati, diwawancarai oleh penulis, Jember, 24 Desember 2024.

sebagai karyawan Senyum Media bagian personalia yang menyatakan sebagai berikut:

Salah satu yang terjadi di Senyum itu yang saya rasa ya kurangnya pemahaman karyawan terhadap standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Ditambah lagi karyawan kadang tidak optimal dalam menjalankan tugasnya karena ga ada kenaikan jabatan. Itu berpengaruh sih, siapa coba yang ga mau kalau dah lama kerja misal dah 5 tahun jabatannya naik. Ya meskipun naiknya ga langsung tinggi, paling ngga bertahaplah ada kenaikan pangkat.²¹

Di dalam suatu perusahaan, karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bentuk penghargaan yang baik yaitu membuat pegawai mengetahui jika dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada pegawai karena pegawai sebagai bagian dari modal, dan sangat disayangkan kalau modal yang paling berharga dilepas hanya karena kurang dihargai.²²

Peneliti memilih Senyum Media Stationery Jember sebagai lokasi penelitian karena memiliki keunggulan yang menarik perhatian yaitu sebagai toko penyedia alat tulis kantor (ATK) yang terkenal lengkap serta diminati di Jember, selalu ramai pengunjung apalagi saat tahun ajaran baru perkuliahan maupun sekolah dan Senyum Media memiliki *rating* yang bagus. Senyum Media telah berhasil membuka beberapa cabang di wilayah Jember, yaitu di Jl. Trunojoyo, Jl. Hayam Wuruk, dan Jl. Ambulu. Keberadaan toko cabang ini

²¹ Izzah Qotrun Nada, diwawancarai oleh penulis, Jember, 6 Desember 2024.

²² Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (STAIN Jember Press: Jember, 2013), 121, <http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>.

menjadi nilai tambah yang membedakan Senyum Media dari toko ATK lainnya di Jember yang belum memiliki cabang. Selain itu rata-rata karyawan di Senyum Media telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Ketika karyawan merasa puas dengan perusahaan secara tidak langsung akan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Loyalitas ini tercermin dari dedikasi karyawan dalam bekerja sepenuh hati dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dengan pelayanan yang baik, otomatis pelanggan akan merasa puas yang pada akhirnya mendorong akan pemberian nilai atau rating tinggi terhadap Senyum Media. Keunggulan ini menunjukkan potensi perkembangan yang pesat terhadap kemajuan perusahaan.

Senyum Media *Stationery* merupakan toko retail alat tulis kantor yang cukup besar, yang berada di Jl. Kalimantan No.7, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember dan Ownernya yang bernama Kholid Ashari. Tidak hanya itu, Bapak Kholid terus mengembangkan dalam bidang bisnis dengan membuka toko yang menyediakan semua kebutuhan rumah tangga dan indekos terlengkap. Toko tersebut bernama Rindang Khatulistiwa yang berlokasi di Jl. Kalimantan No.23, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember yang mana masih berdekatan dengan Toko Senyum Media *Stationery*. Untuk tetap bersaing dengan kompetitor dan mempertahankan pelanggannya, perusahaan harus terus berinovasi, seperti inovasi teknologi pada sistem pelayan atau penjualan secara *online*. Kualitas pelayanan kepada *customer* sangat penting untuk menciptakan

kepuasan pelanggan saat berbelanja, agar perusahaan dapat bertahan dan tetap kompetitif.²³

Banyak pelanggan merasa puas berbelanja di Senyum Media *Stationery* Jember hal ini dapat terlihat dari pemberian rating yang tinggi di *google*. Penilaian tersebut mencerminkan pengalaman positif yang dirasakan oleh pelanggan, baik dalam hal kualitas produk, kelengkapan barang dan harga yang terjangkau. Berikut data penilaian *google* terkait kepuasan pelanggan Senyum Media *Stationery* Jember:

Gambar 1.1
Rating Kepuasan Pelanggan Senyum Media Jember



Sumber: *Google* (Data diolah, 14 Desember 2024)

Berdasarkan data di atas *rating* atau ulasan yang diberikan oleh pelanggan terlihat bahwa ulasan dari pengguna *shopee* 4,9 per 5 dengan jumlah 36.189 suara, *foursquare* 6,2 per 10 dengan jumlah 21 suara, dan ulasan dari pengguna *google* 4,5 per 5 dengan jumlah 1.036 suara. Persentase grafik dalam bentuk batang diatas menunjukkan mayoritas ulasan pelanggan memberikan bintang 5. Artinya data tersebut mencerminkan kualitas layanan, dimana pelanggan merasa dilayani dengan baik, cepat, dan ramah, produk yang dijual

²³ "Awalnya Agen Koran, Kini Jadi Owner Senyum Media dan Rindang Khatulistiwa," Safitri, last modified 22 Juli, 2022, <https://radarjember.jawapos.com/ekonomi-bisnis/791116152/awalnya-agen-koran-kini-jadi-owner-senyum-media-dan-rindang-khatulistiwa>.

lengkap tersedia berbagai kebutuhan alat tulis dan perlengkapan lainnya yang memudahkan pelanggan, harga yang bersahabat dan ramah dikantong, serta lokasi yang strategis sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri pada pelanggan. Penilaian ini bukan hanya angka tetapi juga testimoni pelanggan yang menguatkan bahwa Senyum Media *Stationery* Jember mampu memenuhi kebutuhan terkait ATK dengan baik.

Peneliti memilih Toko Senyum Media yang berlokasi di pusat tepatnya di Jl. Kalimantan No.7 Sumbersari, Jember sebagai lokasi penelitian karena lokasinya yang berdekatan langsung dengan ruangan atau kantor direktur sekaligus pemilik perusahaan. Kedekatan ini memungkinkan proses pengawasan terhadap karyawan berlangsung lebih intens sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih terpantau dan terarah. Selain memudahkan peneliti dalam menjalin komunikasi dengan pihak manajemen, kondisi ini juga memberikan gambaran yang jelas mengenai pola interaksi antara pimpinan dan karyawan, khususnya dalam aspek kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang menjadi fokus utama dalam penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti sangat tertarik untuk menggali lebih lanjut dan memberi kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Pemikiran ini menjadi landasan utama penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti memfokuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan terkait kepuasan kerja karyawan yang dapat diukur melalui faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan serta memberikan manfaat bagi perusahaan Senyum Media *Stationery* Jember mengenai kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja karyawannya. Agar perusahaan dapat menentukan bagaimana cara mempertahankan dan dapat memberikan kepuasan kerja seluruh karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akan penerapan teori yang sudah dipelajari di bangku kuliah dengan praktek di lapangan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan akan ilmu pengetahuan dan memberikan referensi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan komponen yang telah ditentukan peneliti untuk melakukan penelitian supaya memperoleh jawaban yang telah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian.²⁴

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Independen (X)

Variabel ini disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat (dependen).²⁵ Berikut yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

1) Kepemimpinan (X1)²⁶

2) Komunikasi (X2)²⁷

²⁴ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), 16, <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf>.

²⁵ Syafrida Hafni Sahir, 16-17.

²⁶ Rahma Nurul Azmi, "Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 7 (2024): 426, <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i7.1966>.

²⁷ Vania Dominique and Ryani Dhyana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2023): 78, <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/download/106/103>.

3) Lingkungan Kerja (X3)²⁸

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mendapat pengaruh atau akibat dari variabel bebas (independen).²⁹ Berikut yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan.

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terbentuk lalu dilanjutkan dengan merumuskan indikator-indikator variabel sebagai referensi empiris dari variabel yang akan diteliti. Indikator tersebut yang nantinya dijadikan sebagai dasar membuat pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian.³⁰

Berikut merupakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Indikator kepemimpinan, yaitu :³¹

- 1) *Engaged*
- 2) *Humble*
- 3) *Adaptable*
- 4) *Visionary*

²⁸ Rahma Nurul Azmi, "Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 7 (2024): 426, <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i7.1966>.

²⁹ Syafrida Hafni Sahir, 17.

³⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 39-40.

³¹ Rainer Neubauer et al., *Redefining Leadership for a Digital Age* (Global Center for Digital Business Transformation, 2017), 3-15, https://www.crforum.co.uk/wp-content/uploads/2020/06/Agile-Leadership_Study-2017-1.pdf.

b. Indikator komunikasi, yaitu :³²

- 1) Kesenangan
- 2) Pemahaman
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang semakin baik
- 5) Tindakan

c. Indikator lingkungan kerja, yaitu :³³

- 1) Aman
- 2) Tempat yang layak
- 3) Orang yang ada di lingkungan kerja

d. Indikator kepuasan kerja, yaitu :³⁴

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Rekan kerja
- 4) Kesempatan promosi

F. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mendorong atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan

³² Suranto Aw, *Komunikasi Sosial Budaya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 105, https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=qnA-_DsAAAAJ&citation_for_view=qnA-_DsAAAAJ:d1gkVwhDpl0C.

³³ Khaeruman, et al, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 62-63, <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b25leHAXNjk=.pdf>.

³⁴ Denok Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, (Serang: Desanta Muliavisitama, 2020), 20-21, <https://repository.unpam.ac.id/8571/2/Buku%20Panduan%20Kinerja.pdf?d=1>.

perusahaan. Dalam organisasi, kepemimpinan berusaha mempengaruhi anggotanya untuk bertindak sesuai dengan harapan dan instruksi dari pimpinan.³⁵ Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang terus menerus membuktikan bahwa mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain.³⁶

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya soal memberi perintah, melainkan mampu mendengarkan aspirasi bawahan dan mengambil keputusan secara bersama.

2. Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang memberikan informasi serta pemahaman pada orang lain, dengan melalui kata-kata maupun ekspresi gerakan tubuh, menggunakan isyarat tertentu, asal komunikasi yang dilakukan bisa dipahami oleh kedua belah pihak (komunikator) dan komunikasi dianggap berhasil atau komunikatif dalam situasi seperti ini.³⁷

Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses menyampaikan dan menerima informasi secara jelas, terbuka dan saling

³⁵ M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica Lombok, 2018), 10, <https://repository.uinmataram.ac.id/290/4/Text.pdf>.

³⁶ Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 62, <http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>.

³⁷ Herlina, Nur Subchan et al., *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Pasuruan: CV Basya Media Utama, 2023), 1-3, <https://repos.dianhusada.ac.id/714/1/ILMU%20KOMUNIKASI%20-Herlina.pdf>.

menghargai antar rekan kerja, konsumen, atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat melakukan aktivitas kerja yang bisa mempengaruhi dirinya serta pekerjaannya pada saat jam kerja. Lingkungan kerja yang mendukung menghadirkan rasa aman dan dapat bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.³⁸

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi atau suasana nyaman yang ada ditempat kerja dan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perihal atau kondisi dimana karyawan merasa puas atau tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini terjadi karena perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti pencapaian tujuan kerja karyawannya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, serta hal lainnya yang memberi pengaruh positif.³⁹

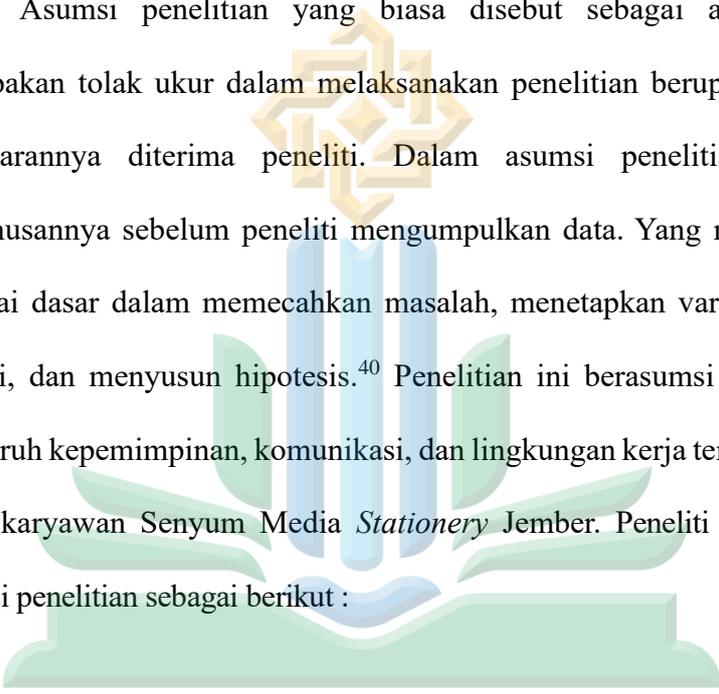
³⁸ Khaeruman et a.l, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 55-56, <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b251eHAXNjk=.pdf>.

³⁹ Denok Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, (Serang: Desanta Muliavisitama, 2020), 18, <https://repository.unpam.ac.id/8571/2/Buku%20Panduan%20Kinerja.pdf?d=1>.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan senang dan puas atas pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan harapan serta kemampuan yang dimiliki.

G. Asumsi Penelitian

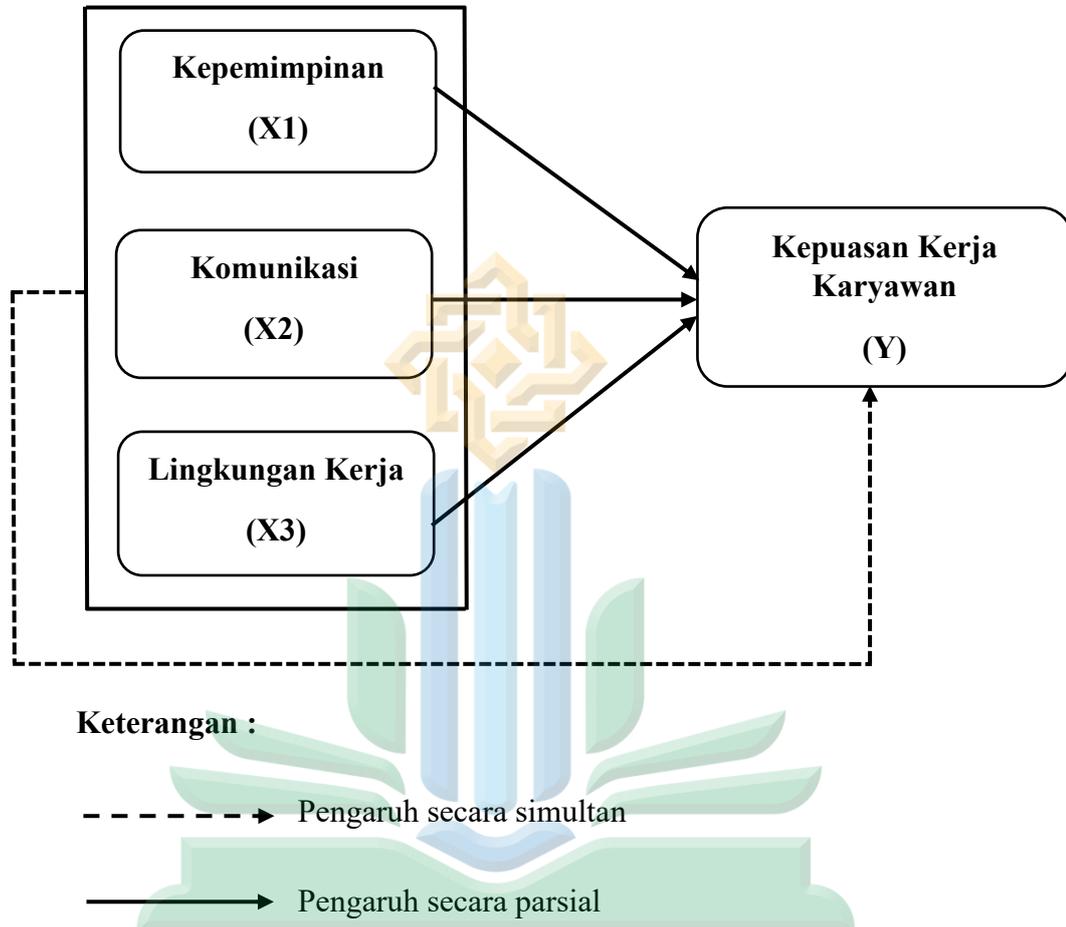
Asumsi penelitian yang biasa disebut sebagai anggapan dasar, merupakan tolak ukur dalam melaksanakan penelitian berupa gagasan yang kebenarannya diterima peneliti. Dalam asumsi penelitian harus jelas perumusannya sebelum peneliti mengumpulkan data. Yang mana digunakan sebagai dasar dalam memecahkan masalah, menetapkan variabel yang akan diteliti, dan menyusun hipotesis.⁴⁰ Penelitian ini berasumsi bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Senyum Media Stationery Jember*. Peneliti menggambarkan asumsi penelitian sebagai berikut :



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 41.

Gambar 1.2
Kerangka Penelitian



H. Hipotesis

Hipotesis merupakan perumusan penelitian tahap ke tiga yang mana dilakukan setelah dikemukakannya teori dan asumsi penelitian. Hipotesis yaitu prediksi atau jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah penelitian yang berupa kalimat tanya. Dikatakan sementara sebab jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan dan belum merujuk pada fakta empiris

melalui pengumpulan data.⁴¹ Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis secara parsial

a) Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dea Seviana, Fatwa Zuhaena dan Herwiek Diyah Lestari bahwasanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴²

H₀₁ : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

b) Komunikasi (X2)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Maulana dan Vivi Ristanti bahwasanya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴³

H₀₂ : Komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), 64.

⁴² Dea Seviana et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap," *Jurnal Prosiding Seminar Nasional UNARS* 3, no. 1 (2024): 220, <https://unars.ac.id/ojs/index.php/prosidingSDGs/article/view/4896>.

⁴³ Andi Maulana dan Vivi Ristanti, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Madusari Nusa Perdana (Bogor)," *Jurnal ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 144, <https://e-journal.stimbudibakti.ac.id/index.php/mapira/article/view/62>.

Ha₂ : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

c) Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Jully Awan Cs, Komang Krisna Heryanda dan Putu Indah Rahmawati bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁴

Ho₃ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

Ha₃ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

2. Hipotesis secara simultan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sehat Simbolon, Dwi Maria Simbolon dan Poltak T. Parhusip bahwasanya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁵

Ho : Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

⁴⁴ Agus Jully Awan Cs et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng," *Jurnal Management Studies and Entrepreneurship* 5, no. 2 (Juni 2024): 26, <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4421>.

⁴⁵ Sehat Simbolon et al., "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. United Rope Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 22, no. 2 (September 2022): 364, <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2141>.

Ha : Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Menerangkan tentang alur pembahasan skripsi dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Dalam penulisan sistematika pembahasan yaitu menggunakan bentuk naratif yang dideskripsikan, bukan dalam bentuk daftar isi. Adapun sistem pembahasan dalam skripsi ini sebagai berikut :⁴⁶

BAB I PENDAHULUAN, yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, yang berisi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN, yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, yang berisi gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP, yang berisi kesimpulan dan saran.

⁴⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 82-83.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian dari Ahmad Hazrualdy Avazri, Universitas Pakuan Bogor, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.”⁴⁷

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari dua variabel yaitu lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* pada karyawan Hotel Whiz Prime Bogor.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan alat yang digunakan dalam mengolah data. Penelitian terdahulu membahas tentang kinerja karyawan Hotel Whiz Prine Bogor dengan menggunakan bantuan SmartPLS, sedangkan penelitian saat ini berada di Senyum Media

⁴⁷ Ahmad Hazrualdy Avazri, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor” (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor, 2023), 1-67.

Stationery Jember menggunakan SPSS. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

2. Penelitian dari Amalia Indah Rizki, Universitas Lampung Bandar Lampung, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.”⁴⁸

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari dua variabel yaitu gaji dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu gaji dan lingkungan kerja sedangkan saat ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan SPSS dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

⁴⁸ Amalia Indah Rizki, “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung” (Skripsi, Universitas Lampung Bandar Lampung, 2023), 1-100.

3. Penelitian dari Dedi Sulistiyono, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Plastik Demak.”⁴⁹

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 133 karyawan sedangkan sampel yang diambil berjumlah 100 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Demak.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu terdapat dua variabel dependen yaitu kepuasan dan kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel independen kepuasan kerja saja. Persamaan antara keduanya terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan SPSS.

4. Penelitian dari Zanuba Arifah Amrya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja,

⁴⁹ Dedi Sulistiyono, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Plastik Demak” (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023), 1-60.

Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.”⁵⁰

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel jenuh dan analisis data menggunakan SPSS.

5. Penelitian dari Ani Nurcahyani, Universitas Semarang, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

⁵⁰ Zanuba Arifah Amrya, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023), 1-91.

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sam-Sam Jaya Garments.”⁵¹

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sam-Sam Jaya Garments.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara keduanya pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

6. Penelitian dari Emiliana Loka Hobamatan, Universitas Nusa Cendana Kupang, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang.”⁵²

⁵¹ Ani Nurcahyani, “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sam-Sam Jaya Garments”, (Skripsi, Universitas Semarang, 2022), 1-90.

⁵² Emiliana Loka Hobamatan, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang” (Skripsi, Universitas Nusa Cendana Kupang, 2022), 1-76.

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan saat ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu analisis data menggunakan SPSS dan metode kuantitatif.

7. Penelitian dari Lusy Wahyu Febriana, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana Surakarta.”⁵³

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian

⁵³ Lusy Wahyu Febriana, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana Surakarta” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2022), 1-80.

ini sebanyak 140 karyawan sedangkan sampel yang diambil berjumlah 104 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kreasi Indah Busana.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, sampel yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan *simple random sampling* sedangkan saat ini menggunakan sampel jenuh dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan SPSS.

8. Penelitian dari Julia Delly, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat Medan.”⁵⁴

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak

⁵⁴ Julia Delly, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat Medan” (Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021), 1-115.

79 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Pusat Medan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada analisis data menggunakan SPSS dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

9. Penelitian dari Reza Ananda Abdi Pane, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan.”⁵⁵

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 94 orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki

⁵⁵ Reza Ananda Abdi Pane, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan” (Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021), 1-104.

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BTSA Logistics Medan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu analisis data menggunakan SPSS dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

10. Penelitian dari Vivian Natasya, Universitas Islam Riau Pekanbaru, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.”⁵⁶

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik *purposive sampling*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 62 karyawan sedangkan sampel yang diambil berjumlah 37 orang. Data dikumpulkan melalui survey dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tannery Sejahtera mandiri Pekanbaru.

⁵⁶ Vivian Natasya, “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru” (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021), 1-150.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan teknik pengambilan sampel, peneliti terdahulu menggunakan *purposive sampling*, sedangkan saat ini menggunakan *nonprobability sampling*. Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan SPSS.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Hazrualdy Avazri, 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work Life Balance Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor	a. Metode penelitian kuantitatif	a. Lokasi penelitian b. Alat yang digunakan dalam mengolah data.
2.	Amalia Indah Rizki, 2023 Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan dalam mengolah data c. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu gaji dan lingkungan kerja sedangkan saat ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
3.	Dedi Sulistiyono, 2023 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Plastik Demak	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu terdapat dua

		dalam mengolah data	variabel dependen yaitu kepuasan dan kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel independen kepuasan kerja
4.	Zanuba Arifah Amrya, 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan dalam mengolah data c. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
5.	Ani Nurcahyani, 2022 Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sam-Sam Jaya Garments	a. Metode penelitian kuantitatif b. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
6.	Emiliana Loka Hobamatan, 2022 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan dalam mengolah data	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel

			independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan saat ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
7.	Lusy Wahyu Febriana, 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan dalam mengolah data	a. Lokasi penelitian b. Teknik pengambilan sampel c. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
8.	Julia Delly, 2021 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat Medan	a. Metode penelitian kuantitatif b. Alat yang digunakan dalam mengolah data c. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja
9.	Reza Ananda Abdi Pane, 2021 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan	a. Metode penelitian kuantitatif	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian, pada

	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan	<p>b. Alat yang digunakan dalam mengolah data</p> <p>c. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh</p>	<p>penelitian terdahulu membahas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan saat ini meneliti tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja</p>
10.	Vivian Natasya, 2021 Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	<p>a. Metode penelitian kuantitatif</p> <p>b. Alat yang digunakan dalam mengolah data</p> <p>c. Variabel penelitian yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan</p>	<p>a. Lokasi penelitian</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel, peneliti terdahulu menggunakan <i>purposive sampling</i>, sedangkan saat ini menggunakan <i>nonprobability sampling</i>.</p>

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu, 2024

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni dan ilmu untuk menciptakan masa depan dengan menginspirasi orang lain untuk mengikuti ke tujuan yang diinginkan, membangun kepercayaan diri pada jalan yang diambil, dan mendapatkan kepercayaan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengubah ide

menjadi hasil yang signifikan.⁵⁷ Hemhiel dan Coons yang menyatakan dalam mencapai tujuan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana perilaku pemimpin. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan bersama karyawan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, sikap ramah, inspiratif, serta kesediaan untuk berbagi ide-ide baru.⁵⁸

Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan masalah sosial di mana orang yang memimpin dan orang yang dipimpin berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin tidak hanya harus dapat melaksanakan program tetapi lebih dari itu, pemimpin harus memotivasi seluruh anggotanya untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.⁵⁹

Dalam Al-Quran diperintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh pada pemimpin atau orang yang memegang kekuasaan agar tercipta kemaslahatan umum. Apabila telah sepakat dalam suatu hal,

⁵⁷ Anthony Graffeo, *Leading Science and Technology-Based Organizations* (New York: CRC Press Taylor & Francis Group, 2019), 10, Graffeo, Anthony - *Leading Science and Technology-Based Organizations_ Mastering the Fundamentals of P.pdf*.

⁵⁸ Hetwi Marselina Saerang, Shely Deity Meity Sumual dan Paulus Robert Tuerah, "Kepemimpinan Karismatik Era Digital," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 5061, https://www.researchgate.net/publication/380518752_Kepemimpinan_Karismatik_Era_Digital.

⁵⁹ Harries Madiistriyatno, *Pemimpin dan Memimpin* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2019), 13, <https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/499745215.pdf>.

maka kaum Muslimin berkewajiban melaksanakannya dengan syarat bahwa keputusan yang tidak bertentangan dengan kitab Al-Qur'an dan hadis. Kalau tidak demikian, maka tidak wajib melaksanakannya, dimana dijelaskan dalam Surah An-Nisa ayat 59, sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”⁶⁰

Dalam ayat diatas menekankan agar penetapan hukum yang

adil dijalankan dengan baik, maka diperlukan ketaatan terhadap siapa penatap hukum itu. Ayat ini memerintahkan kaum muslim agar menaati putusan hukum yang secara hirarkis dimulai dari penetapan hukum Allah. Pentingnya ketaatan dalam Islam dimulai dari taat kepada Allah, kemudian Rasul-Nya dan kepada para pemimpin (ulil amri) selama tidak memerintahkan kepada kemaksiatan. Ayat ini juga menegaskan bahwa jika terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan, maka solusinya adalah dengan mengembalikan segala

⁶⁰ Qur'an Kemenag, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an (LPMQ), 2022).

urusan kepada Al-Qur'an dan Sunnah Rasul sebagai pedoman utama. Hal ini menjadi ukuran keimanan seseorang terhadap Allah dan hari akhir. Kepatuhan yang sesuai dengan wahyu akan membawa dampak yang lebih baik bagi individu maupun masyarakat, serta menghasilkan keputusan yang lebih bijak dan adil.⁶¹

b. Model Kepemimpinan *Agile Leadership*

Sekarang yang semuanya serba digital otomatis gaya kepemimpinannya juga berubah. *Agile leadership* menjadi gaya kepemimpinan yang relevan karena kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi menjadi lebih fleksibel, produktif, dan unggul dalam berbagai situasi. *Agile leadership* tidak hanya mencari solusi, tetapi dapat membantu organisasi menjadi lebih adaptif, gesit, produktif, dan siap menghadapi situasi. Untuk menerapkan *agility* dalam sistem kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki pola pikir *agility* yang berarti dapat menghormati setiap anggota tim, meningkatkan kemampuan untuk belajar, menjadi konsisten, dan transparan.⁶²

⁶¹ Tafsir Al-quran, "Tafsir Surat An-Nisa Ayat 59: Ketaatan Kepada Allah, Rasul dan Ulil Amri," NU.Online, <https://quran.nu.or.id/an-nisa/59>.

⁶² Veina Ayu Restiani, Jeziano Rizkita Boyas, Wahyu Eko Pujiyanto dan Cynthia Eka Violita, "Leadership Agility Terhadap Msmes Performance: Efek Mediasi Adaptive Capability," *Jurnal Ekobis Dewantara* 8, no. 2 (Mei 2025), 1219, <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/download/4491/1190/>.

c. Karakteristik *Agile Leadership*

Karakteristik kepemimpinan yang tangkas dibagi menjadi 3, yaitu :⁶³

1. *Focused*

Seorang pemimpin memiliki fokus yang baik akan mampu memandu timnya untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan tetap mempertahankan tujuan strategis yang telah ditetapkan, sementara fokus juga mengacu pada kemampuan untuk menanggapi perubahan dengan cepat dan efektif.

2. *Fast*

Dalam *agile leadership*, elemen “cepat” sangat penting karena menekankan ketanggapan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan secara cepat. Pemimpin yang memahami elemen ini akan mendorong tim untuk terus melakukan evaluasi, belajar dari pengalaman, dan menerapkan perubahan yang dibutuhkan guna meningkatkan kualitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

3. *Flexible*

Pemimpin yang fleksibel mampu menyesuaikan strategi tim serta metode kerja untuk merespons perubahan lingkungan

⁶³ Rifky Marda Pratama and fauzan Almansur, “The Impact of Agile Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable,” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, no. 2 (2024): 152, <http://dx.doi.org/10.31602/atd.v8i2.14087>.

atau kebutuhan bisnis. Hal ini mencakup kemampuan untuk bersikap terbuka terhadap kritik dan menggunakan kritik tersebut sebagai dasar untuk perbaikan terhadap dunia bisnis yang terus berubah.

d. Indikator *Agile Leadership*

Setiap perusahaan pasti memiliki indikator dalam memimpin karyawannya, berikut beberapa indikator *agile leadership*, yaitu :⁶⁴

1. *Engaged*

Engaged merupakan kesediaan untuk berinteraksi, mendengar dan berkomunikasi dengan pihak lain. Pemimpin yang tangkas selalu dekat dengan *klien*, pemasok, mitra, kelompok, karyawan, dan orang lain dalam ekosistem bisnisnya. Menghabiskan banyak waktu untuk berkomunikasi dengan semua orang yang terlibat dalam bisnisnya.

2. Rendah hati (*humble*)

Humble merupakan kemampuan untuk menerima masukan dan saran dari orang lain. Pemimpin yang tangkas harus memiliki keinginan untuk belajar dari dalam maupun luar organisasinya pada era ketika dunia berubah begitu cepat karena digitalisasi. Pemimpin yang tangkas juga memahami pentingnya membentuk dan mempertahankan tim yang tepat.

⁶⁴ Rainer Neubauer et al., *Redefining Leadership for a Digital Age* (Global Center for Digital Business Transformation, 2017), 3-15, https://www.crforum.co.uk/wp-content/uploads/2020/06/Agile-Leadership_Study-2017-1.pdf.

Perasaan rendah hati untuk tidak membatasi diri dalam belajar sesuatu yang baru dan tetap terbuka terhadap semua informasi baru. Menjadi rendah hati berarti belajar cara menerima, menyambut, dan mengembangkan pengetahuan tim untuk kemajuan suatu perusahaan.

3. *Adaptable*

Adaptable merupakan kemampuan beradaptasi untuk menerima perubahan dan mengubah *mindset* melalui informasi baru yang diterima. Kemampuan untuk beradaptasi merupakan hal yang penting dalam keberhasilan perusahaan maupun pemimpin. Para pemimpin harus menerima masukan ide-ide baru, mengubah keyakinan jika perlu, dan memberitahu pihak terkait atau pemangku kepentingan mengenai perubahan yang ada.

4. *Visionary*

Visionary merupakan pandangan atau wawasan bagaimana perusahaan dimasa depan. Penting bagi para pemimpin untuk memiliki visi yang jelas. Seorang pemimpin yang *visioner* akan memiliki gagasan yang jelas, dengan kejelasan tersebut dapat menunjukkan arah ke mana organisasinya harus melangkah, meskipun masih belum yakin bagaimana cara mencapainya.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu proses memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang kepada orang lain, baik secara langsung melalui komunikasi lisan maupun secara tidak langsung melalui media. Selain itu pengertian komunikasi suatu proses dimana konsep atau pesan dikirim dari satu sumber ke satu atau lebih penerima dengan tujuan untuk mengubah sifat seseorang.⁶⁵ Mc Croscky Larson dan Knapp menyatakan komunikasi efektif terjadi apabila komunikator dan komunikan memiliki persamaan dalam pengertian, sikap, bahasa, kesenangan dan pemahaman.⁶⁶

Jadi komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan informasi dan pemahaman kepada orang lain dengan menggunakan simbol atau isyarat tertentu, asalkan kedua belah pihak dapat memahami dan mengerti penyampaian pesan tersebut, komunikasi dapat dikatakan berhasil atau komunikatif dalam situasi seperti ini.

Dalam Al-Quran bahwa setiap perkataan harus menggunakan kata dan kalimat yang baik. Tidak menggunakan kata-

⁶⁵ Herlina et al., *Pengantar ilmu Komunikasi* (Pasuruan: CV Basya Media Utama, 2023), 2, <https://repos.dianhusada.ac.id/714/1/ILMU%20KOMUNIKASI%20-Herlina.pdf>.

⁶⁶ Khairul Hamim, *Etika Komunikasi Islam : (Kajian Kata Qaul dalam al-Qur'an)* (Lombok Barat: CV. Alfa Press, 2022), 67, <https://repository.uinmataram.ac.id/1667/1/Etika%20Komunikasi%20Islami%20Kajian%20Kata%20Qaul%20Dalam%20Al-Quran.pdf>.

kata kotor dan kasar yang bisa menyebabkan orang lain tersinggung dan sakit hati, dimana dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 263, sebagai berikut :

قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذًى وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ

Artinya : “Perkataan yang baik dan pemberian maaf itu lebih baik daripada sedekah yang diiringi tindakan yang menyakiti. Allah Maha kaya lagi Maha Penyantun.”⁶⁷

Dalam ayat diatas menegaskan bahwa perkataan yang baik serta sikap pemaaf lebih utama daripada sedekah yang disertai dengan perkataan atau tindakan yang menyakiti. Allah SWT mengajarkan bahwa komunikasi yang baik memiliki dampak besar dalam menjaga hubungan sosial. Kata-kata yang lembut, penuh pengertian, dan tidak menyakiti lebih berharga daripada bantuan materi yang diiringi dengan penghinaan atau celaan. Komunikasi yang baik harus didasarkan pada kesopanan, empati, dan keikhlasan. Kata-kata yang baik lebih bernilai daripada tindakan yang terlihat baik tetapi menyakiti hati orang lain. Oleh karena itu dalam berorganisasi komunikasi yang menyenangkan, penuh pemahaman, berpengaruh positif, membangun hubungan yang baik, dan didukung oleh tindakan yang tulus sangatlah penting untuk menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sosial.

⁶⁷ Qur'an Kemenag, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an (LPMQ), 2022).

b. Tujuan

Tujuan komunikasi meliputi 3 hal, yaitu :⁶⁸

1) Mengubah Pengetahuan

Melalui komunikasi dapat mengubah seseorang dari sisi pengetahuannya seperti dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu. Contohnya, si A tidak mengetahui bahwa telah terjadi pembunuhan di lingkungan tempat tinggalnya, namun si A mengetahui setelah tetangganya datang dan menceritakan kejadian tersebut kepadanya.

2) Mengubah Sikap

Komunikasi dapat mengubah perilaku seseorang. Contohnya, kebiasaan masyarakat yang terbiasa dengan gaya hidup kurang bersih dan hal tersebut telah menjadi kebiasaan sehari-hari dan sikap yang diperlihatkan. Jadi orang tersebut merasa nyaman dan sudah terbiasa akan lingkungan tersebut. Akan tetapi secara perlahan sikap masyarakat itu berubah setelah ada sebuah penyuluhan di kantor desa mengenai hidup bersih yang dinarasumberi langsung dari puskesmas, hal tersebut memiliki pengaruh besar.

⁶⁸ Kadri, *Komunikasi Manusia Sejarah, Konsep, Praktik*, (Mataram: Alamtara Institute, 2022), 158, <https://repository.uinmataram.ac.id/1268/1/BUKU%20KOMUNIKASI%20MANUSIA.pdf>.

3) Mengubah Perilaku

Ini merupakan lanjutan dari perubahan sebelumnya, yang mana perubahan ini biasanya bersifat aksi atau tindakan secara langsung dan menerapkannya di kehidupan sehari-hari. Contohnya, setelah masyarakat mendengarkan penyuluhan kebersihan, ketika dalam perjalanan pulang seseorang melihat sampah yang berserakan di pinggir jalan dengan tanpa sadar orang tersebut mengambil sampah tersebut dan membuangnya ditempat sampah. Hal ini merupakan bentuk atau upaya sederhana dari komunikasi yang dapat mengubah perilaku manusia.

c. Jenis-Jenis Komunikasi

Komunikasi dibedakan menjadi 5 jenis, yaitu :⁶⁹

1) Komunikasi Tertulis

Yaitu komunikasi yang disampaikan secara tertulis, baik ditulis dengan tangan atau melalui media. Seperti surat, surat kabar, media massa, atau media elektronik. Komunikasi tertulis memiliki banyak keuntungan, seperti dapat dibaca berulang-ulang, dapat digunakan sebagai bukti autentik, tidak mahal, dapat dicatat, dan tetap. Kekurangannya termasuk memerlukan banyak

⁶⁹ Mundakir, *Buku Ajar Komunikasi Pelayanan Kesehatan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016), 32, https://repository.um-surabaya.ac.id/5434/1/Buku_Ajar%2C_Komunikasi_Pelayanan_Kesehatan.pdf.

bukti, kadang-kadang tidak jelas, dan umpan balik dapat berlangsung lama, antara lain.⁷⁰

2) Komunikasi Verbal

Yaitu komunikasi yang disampaikan secara lisan. Hal ini dapat terjadi secara langsung dalam percakapan tatap muka, atau secara tidak langsung melalui sarana seperti telepon. Keuntungan dari komunikasi ini adalah dapat dilakukan secara cepat, langsung, dan jelas, dan ada kemungkinan salah faham kecil karena proses umpan balik dapat terjadi kecuali komunikasi formal satu arah. Meskipun bahasa yang digunakan harus dipahami oleh orang yang berbicara, pengetahuan yang cukup diperlukan untuk komunikasi yang lancar.⁷¹

3) Komunikasi Non verbal

Yaitu komunikasi yang terjadi dengan menggunakan bahasa tubuh, pantomim, bahasa isyarat, atau mimik wajah. Proses transmisi pesan dari pengirim (komunikator) kepada penerima (komunikan) tanpa menggunakan kata-kata atau simbol huruf. Komunikasi nonverbal juga disebut sebagai “bahasa diam”. Pesan tersebut biasanya dikomunikasikan melalui kontak mata, ekspresi wajah, bahasa maupun gerak tubuh. Informasi dan

⁷⁰ Mundakir, 32.

⁷¹ Herlina et al., *Pengantar ilmu Komunikasi* (Pasuruan: CV Basya Media Utama, 2023), 35, <https://repos.dianhusada.ac.id/714/1/ILMU%20KOMUNIKASI%20-Herlina.pdf>.

pesan yang dikomunikasikan secara non-verbal tidak tertulis atau diucapkan.⁷²

4) Komunikasi Satu Arah

Yaitu komunikasi yang biasanya bersifat memaksa, bisa berupa perintah, instruksi, atau memaksa melalui penggunaan sanksi. Karena sifat pesan yang harus diterima komunikan, jarang terjadi umpan balik dalam komunikasi ini. Komunikasi satu arah lebih menitikberatkan pada isi pesan atau perintah.⁷³

5) Komunikasi Dua Arah

Yaitu komunikasi yang memungkinkan adanya *feedback* (umpan balik) biasanya bersifat informatif dan atau *persuasive*. Komunikasi dua arah memberikan lebih banyak opsi untuk munculnya perbincangan dan pembahasan lebih lanjut mengenai pesan atau topik yang dikomunikasikan.⁷⁴

d. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi dalam sebuah organisasi yang efektif sebagai berikut :⁷⁵

⁷² Herlina et al., 41-42.

⁷³ Mundakir, *Buku Ajar Komunikasi Pelayanan Kesehatan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016), 38, https://repository.um-surabaya.ac.id/5434/1/Buku_Ajar%2C_Komunikasi_Pelayanan_Kesehatan.pdf.

⁷⁴ Mundakir, 38.

⁷⁵ Suranto Aw, *Komunikasi Sosial Budaya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 105, https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=qnA-_DsAAAAJ&citation_for_view=qnA-_DsAAAAJ:d1gkVwhDpl0C.

1) Kesenangan

Yaitu proses komunikasi tidak hanya berhasil menyampaikan informasi, tetapi juga berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak yang berinteraksi. Komunikasi bertujuan untuk saling berinteraksi secara menyenangkan dan menumbuhkan hubungan insani lebih dari sekadar bertukar pesan.

2) Pemahaman

Yaitu kemampuan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana yang telah disampaikan oleh komunikator.

3) Pengaruh pada sikap

Yaitu seseorang mengatakan bahwa sikap dipengaruhi oleh komunikasi, jika komunikasi menerima pesan dan sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Kehidupan sehari-hari di kantor termasuk bertindak berdampak pada orang lain. Kita berusaha mempengaruhi orang lain dalam berbagai situasi dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4) Hubungan yang semakin baik

Yaitu secara tidak sengaja, tingkat hubungan interpersonal meningkat sebagai hasil dari proses komunikasi yang sangat efektif. Seringkali komunikasi yang terjadi di perkantoran dilakukan dengan tujuan untuk membangun hubungan yang lebih

baik, bukan hanya menyampaikan informasi atau mengubah sikap.

5) Tindakan

Yaitu tindakan yang diambil oleh kedua belah pihak yang berkomunikasi sesuai dengan pesan yang disampaikan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana cara dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti musik, penerangan, kebersihan, dan lainnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi hasil kinerja seseorang. Syarat untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan sebaliknya, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.⁷⁶ Nitisemito yang menyatakan sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dan lingkungan kerja yang aman, nyaman

⁷⁶ Djoko Soelistya et al., *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning, 2021), 46-60, <http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%20Kinerja%20Karyawan%20%281%29.pdf>.

serta bersih. Setiap perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan yang dapat memberikan dampak positif bagi kerja karyawan.⁷⁷

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja diantaranya :⁷⁸

1) Penerangan atau cahaya

Pencahayaan sangat penting terhadap kelancaran saat bekerja, oleh karena itu perlu perhatikan pencahayaan yang terang dan tidak menyilaukan penglihatan. Jika pencahayaan kurang terang dapat menimbulkan pekerjaan yang kurang maksimal dan mengalami berbagai kesalahan sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai.⁷⁹

2) Temperatur

Dalam kondisi normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu atau temperatur berbeda. Namun, kemampuan untuk menyesuaikan diri ini memiliki batas, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari (20% kondisi panas) dan (35% kondisi dingin).⁸⁰

⁷⁷ Djoko Soelistya et al., *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning, 2021), 46, <http://repository.uniap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%20Kinerja%20Karyawan%20%281%29.pdf>.

⁷⁸ Khaeruman, et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 56-57, <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b25leHAXNjk=.pdf>.

⁷⁹ Khaeruman, et al., 57.

⁸⁰ Khaeruman, et al., 58-59.

3) Sirkulasi Udara

Adanya oksigen yang memadai di sekitar tempat kerja, bersama dengan efek psikologisnya, akan memberikan kesejukan dan kesegaran fisik. Rasa segar dan segar saat bekerja akan membantu tubuh pulih lebih cepat setelah lelah.⁸¹

4) Kebisingan

Kebisingan atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga merupakan polusi yang cukup membuat para pakar bekerja untuk mengatasinya. Bunyi ini tidak diinginkan, terutama jika didengar dalam jangka waktu yang lama, dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.⁸²

5) Getaran Mekanis

Getaran yang dihasilkan oleh alat mekanis disebut sebagai getaran mekanis. Sebagian dari getaran ini dapat sampai ke tubuh karyawan dan dapat menyebabkan efek yang tidak diinginkan. Karena intensitas dan frekuensi yang tidak konsisten, getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh.⁸³

⁸¹ Khaeruman, et al., 59.

⁸² Khaeruman, et al., 59-60.

⁸³ Khaeruman, et al., 60.

6) Bau-Bauan

Jika ada bau-bauan di tempat kerja, itu dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi seseorang saat bekerja, dan bau yang terus menerus dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman. Cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di tempat kerja adalah dengan menggunakan “*air conditioner*” yang tepat.⁸⁴

7) Tata Warna

Sangat penting untuk merencanakan dan mempelajari cara mengatur warna di tempat kerja. Karena, tata warna dan penataan dekorasi tidak dapat dipisahkan. Warna sangat mempengaruhi perasaan seseorang, dapat membuat orang merasa senang.⁸⁵

8) Dekorasi

Dekorasi terkait tata warna yang baik bisa berkaitan dengan hasil ruang kerja serta cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan elemen lainnya untuk bekerja.⁸⁶

9) Musik

Nada musik yang lembut dan sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat mendorong karyawan untuk bekerja

⁸⁴ Djoko Soelistya et al., *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning, 2021), 55-56, <http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%20Kinerja%20Karyawan%20%281%29.pdf>.

⁸⁵ Djoko Soelistya et al., 56.

⁸⁶ Djoko Soelistya et al., 56.

lebih keras. Oleh karena itu, musik yang dikumandangkan di tempat kerja harus dipilih dengan baik karena musik yang tidak sesuai akan mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.⁸⁷

10) Keamanan

Hal ini perlu diperhatikan agar tempat kerja tetap aman. Satuan petugas keamanan dapat membantu menjaga keamanan di tempat kerja.⁸⁸

c. Indikator Lingkungan Kerja

Komponen yang dapat dijadikan indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :⁸⁹

1) Aman

Lingkungan kerja yang aman dapat menciptakan keadaan pekerjaan menjadi tentram dan tenang dari seluruh hal yang dapat mengganggu.

2) Tempat yang layak

Apabila tempat kerja terlalu sesak atau sempit, temperatur ruangan yang panas dapat memecahkan dan mengganggu konsentrasi karyawan akibatnya pekerjaan yang dikerjakan tidak berjalan dengan baik dan maksimal.

⁸⁷ Djoko Soelistya et al., 56.

⁸⁸ Djoko Soelistya et al., 57.

⁸⁹ Khaeruman, et al, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 62-63, <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b251eHAXNjk=.pdf>.

3) Orang yang ada di lingkungan kerja

Perilaku atau sikap yang baik, attention, ramah tamah, peduli sesama pekerja hal tersebut amat penting dan merupakan kunci utama karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan saat melakukan aktivitas kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat melalui sikap dan sesuatu yang ada pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja ada hubungan erat antara sikap karyawan terhadap pekerjaannya, keadaan saat bekerja dan kerjasama antara atasan dengan bawahan.⁹⁰

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :⁹¹

- 1) Psikologis, faktor yang hubungannya dengan kejiwaan pekerja, seperti minat, bakat, keahlian, kedamaian dalam bekerja serta sikap dalam bekerja.

⁹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 75-76.

⁹¹ Edy Sutrisno, 80.

- 2) Sosial, faktor yang hubungannya dengan hubungan sosial sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya.
- 3) Fisik, faktor yang hubungannya dengan keadaan fisik karyawan, yang meliputi macam-macam pekerjaan, kondisi ruangan, kondisi kesehatan karyawan perlengkapan ketika bekerja, penerangan, suhu udara dan lainnya.
- 4) Finansial, faktor yang hubungannya dengan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem pemberian gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang memadai dan lainnya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Komponen yang dapat dijadikan indikator dalam kepuasan kerja, yaitu :⁹²

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama kepuasan adalah kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja juga berkaitan dengan karakteristik dan kerumitan pekerjaan.

- 2) Gaji

Uang bukan hanya berfungsi sebagai alat penunjang dalam pemenuhan kebutuhan dasar setiap orang, namun juga sebagai pemenuhan kebutuhan yang tinggi untuk kepuasan.

Karyawan menunjukkan gaji sebagai gambaran dari seberapa

⁹² Denok Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, (Serang: Desanta Muliavisitama, 2020), 20-21, <https://repository.unpam.ac.id/8571/2/Buku%20Panduan%20Kinerja.pdf?d=1>.

besar manajemen memandang partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

3) Rekan kerja

Sifat bawaan dari setiap kelompok kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun biasanya, sumber kepuasan yang paling sederhana bagi karyawan secara pribadi yaitu rekan kerja atau anggota tim yang suportif dan mau bekerja sama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

4) Kesempatan promosi

Promosi dan penghargaan mempunyai berbagai bentuk yang berbeda. Misalnya, orang yang dipromosikan berdasarkan senioritas (yang berarti telah bekerja lama) seringkali merasa puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, namun tidak semua orang yang dipromosikan berdasarkan kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menekankan pada hasil yang objektif dan menggunakan statistik untuk mengolah data, sehingga data yang didapat dan hasilnya diperoleh dalam bentuk angka. Hasil yang objektif diperoleh dari menyebarkan kuesioner dan metode yang digunakan dalam menguji data yaitu uji validitas dan reliabilitas. Penelitian kuantitatif elemen masalah menjadi beberapa variabel untuk menilainya. Sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang akan diteliti, sebaiknya setiap variabel diberi tanda atau simbol yang menjadi pembeda.⁹³

Jenis penelitian yang digunakan yaitu survei. Penelitian ini dilakukan dengan membuat pertanyaan kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi pada kelompok maupun individu. Cara tersebut dapat melalui penyebaran kuesioner yang mana peneliti membuat pertanyaan setelah itu diisi oleh responden dan melalui wawancara, pengumpulan data dilakukan dengan tanya jawab secara langsung.⁹⁴

⁹³ Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), 13-14, <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf>.

⁹⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 47.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu memilih subjek atau objek keseluruhan berdasarkan karakteristik dan kualitas tertentu yang mana digunakan sebagai bahan penelitian untuk menarik kesimpulan. Populasi tidak hanya terdiri dari orang, tetapi juga dari benda atau objek lain. Populasi terdiri dari semua karakter atau kepribadian yang terdapat pada subjek dan objek, sehingga disimpulkan bahwa populasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah obyek yang diteliti. Populasi yang dijadikan fokus dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.⁹⁵

Tabel 3.1
Data Karyawan Perusahaan Senyum Media *Stationery* Jember

No.	Bagian Karyawan	Jumlah	Keterangan
1	Direktur	1	Populasi
2	Personalia	2	
3	Administrasi	4	
4	<i>Finance</i>	1	
5	Perpajakan	2	
6	<i>Accounting</i>	1	
7	Multimedia	4	
8	Supervisor	3	
9	RMT	2	
10	Marketing	3	
11	Pramuniaga	21	
12	Kasir	5	
13	Brankas	2	
14	<i>Security</i>	4	
15	<i>Office Boy</i>	2	
16	<i>Driver</i>	2	
17	Teknisi	2	
Jumlah		61	

Sumber: Senyum Media *Stationery* Jember (Data diolah, 2024)

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), 80.

Sampel yaitu bagian dari populasi yang sumber data penelitiannya dalam bentuk jumlah dan karakteristiknya. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai kesimpulan populasi, jadi pengambilan sampel harus mewakili populasi.⁹⁶ Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* artinya seluruh populasi yang dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena populasi yang ada di lapangan jumlahnya sedikit (kurang dari 100), sehingga peneliti menyamaratakan supaya mengurangi akan terjadinya kesalahan.⁹⁷ Dalam penelitian ini Seyum Media memiliki 4 cabang toko di Jember dan peneliti memilih Senyum Media pusat yang berada di Jl. Kalimantan No.7 sebagai sampel penelitian karena lokasinya yang berdekatan dengan kantor utama dan pemilik perusahaan sehingga karyawan memiliki kedekatan yang lebih dengan direktur perusahaan. Hal ini memudahkan peneliti dalam proses pengambilan data. Jumlah sampel yang diambil dari lokasi ini sebanyak 61 responden.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam bagian ini, ada penjelasan tentang alat yang membantu proses pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner. Hal yang harus diperhatikan adalah cara memberikan nilai pada setiap pertanyaan atau pernyataan

⁹⁶ Sugiyono, 84.

⁹⁷ Sugiyono, 85.

penelitian.⁹⁸ Teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :⁹⁹

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk meminta responden agar memberi jawabannya. Metode ini efektif jika peneliti mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur serta menjadi tahu apa yang diharapkan responden. Kuesioner juga cocok digunakan ketika jumlah responden cukup banyak dan tersebar pada wilayah yang luas. Kuesioner bisa berupa pernyataan atau pertanyaan secara langsung kepada responden, juga dapat melalui google form dan internet.¹⁰⁰

Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan secara langsung kepada seluruh karyawan Senyum Media Stationery Jember Jl. Kalimantan No.7 dengan menggunakan skala likert. Skala likert dalam penelitian termasuk jenis data menggunakan skala ordinal yang digunakan sebagai pengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang mengenai kejadian yang ada disekitar.¹⁰¹ Adanya skala likert memudahkan penjabaran variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel dan dijadikan tolak ukur dalam

⁹⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 42.

⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), 137.

¹⁰⁰ Sugiyono, 142.

¹⁰¹ Sugiyono, 93.

menyusun pertanyaan.¹⁰² Peneliti menggunakan skala dalam bentuk pilihan ganda.

Tabel 3.2
Likert Scale Point

No.	Jawaban Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Sugiyono, 2022)

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang lebih spesifik dibandingkan wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berinteraksi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang dan obyek lingkungan sekitar. Observasi yaitu proses yang kompleks dan terdiri dari proses biologis dan psikologis yang mana proses dan ingatan merupakan dua hal yang penting.¹⁰³

Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu observasi non-partisipan dimana peneliti hanya mengamati dan tidak terlibat langsung dalam aktivitas kerja perusahaan, serta hanya sebagai pengamat independen (seorang penonton yang netral dan objektif, mengamati perilaku atau fenomena yang ingin diukur tanpa mempengaruhi hasil penelitian) untuk memperoleh informasi yang nyata dan sesuai fakta mengenai

¹⁰² V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 104.

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), 145.

kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jember.

3. Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang dikenal sebagai teknik dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dari berbagai jenis dokumen atau sumber tertulis. Jenis dokumen tersebut dapat berupa laporan, catatan, teks, arsip, foto, jurnal, atau rekaman lain yang relevan dengan tujuan penelitian.¹⁰⁴ Dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan pengambilan gambar dan mendapatkan beberapa data berupa jumlah karyawan dan jabatannya serta struktur organisasi Senyum Media *Stationery* Jember.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan proses menguraikan data untuk menemukan solusi untuk masalah yang telah dirumuskan. Jenis data yang diperoleh melalui pengumpulan fokus tujuan dan pengujian hipotesis menentukan jenis data yang dianalisis. Oleh karena itu, analisis data harus dilakukan dengan benar, bukan hanya berdasarkan seberapa canggih teknik yang digunakan.¹⁰⁵ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :¹⁰⁶

¹⁰⁴ Dahlia Amelia et al., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 127, <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19327/1/Book%20Chapter%20%202024%20Metode%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.

¹⁰⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: UIN Khas Jember, 2021), 42-43.

¹⁰⁶ Aminatus Zahriyah et al., *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2022), 62-114, <http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%20Ekonometrika.pdf>.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Setelah membuat kuesioner dilanjutkan dengan pengujian pada semua data responden. Setelah itu data yang didapat diuji validitas kemudian dilihat korelasi (hubungan) setiap butir pernyataan yang telah dibuat. Tujuan uji validitas guna memahami apakah layak tidaknya setiap butir pernyataan yang dibuat dalam menggambarkan dan mendukung variabel penelitian. Dilihat dari hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $df = (N-2)$ dengan sig 5% (0,05), jadi dapat ditarik kesimpulan data tersebut valid jika $r_{tabel} < r_{hitung}$.¹⁰⁷

Dalam penelitian ini uji validitas diperlukan sebagai pengukur keakuratan serta sah, atau valid tidaknya seluruh data kuesioner yang telah dikumpulkan. Uji validitas dapat menjamin setiap pernyataan atau item dalam kuesioner relevan dan tepat dalam menggambarkan variabel yang diteliti sehingga data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai pengukuran konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap pemikiran terkait pertanyaan sebagai perwakilan dari variabel dalam kuesioner. Uji reliabilitas bisa diuji secara langsung pada setiap pernyataan. Dapat

¹⁰⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 108.

dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,06$ maka dapat dikatakan reliabel.¹⁰⁸ Berikut adalah kriteria untuk pengujian tersebut:

- a. Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikansi, maka instrumen dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikansi, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa alat ukur yaitu kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali pada populasi atau sampel yang sama. Dengan kata lain uji reliabilitas mengetahui apakah instrumen penelitian memberikan hasil yang stabil. Jika hasil kuesioner tidak reliabel maka data yang diperoleh bisa berubah-ubah dan tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini karena analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi agar hasil estimasi model dapat dipercaya yaitu data akurat dan konsisten. Asumsi-asumsi tersebut mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi

¹⁰⁸ V. Wiratna Sujarweni, 110.

persyaratan statistik yang diperlukan dan hasil analisis dapat dijadikan dasar pengambilan kesimpulan secara valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Menurut pengalaman beberapa pakar statistik, data apabila jumlahnya lebih dari 30 ($n > 30$) sudah dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji statistik normalitas digunakan untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jadi bukti penormalan data dapat di uji melalui *kolmogorov smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS *statistics 25*.

Untuk mengetahui normalitas dapat dilihat melalui nilai *asympt. sig. (2-tailed)* diatas 0,05 maka dapat dikatakan data normal. Jadi disimpulkan bahwa jika nilai sig lebih besar dari 5% (0,05) maka residual menyebar normal dan jika nilai sig kurang dari 5% (0,05) maka residual menyebar tidak normal.¹⁰⁹

b. Uji Multikolinearitas

Hubungan linear antara variabel bebas (X) dalam model regresi ganda disebut kolinearitas ganda atau *multikolinearitas*. Jika hubungan linear antara variabel bebas (X) dalam model regresi ganda menunjukkan korelasi sempurna, maka variabel-variabel tersebut

¹⁰⁹ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022), 57-60.

dianggap berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).¹¹⁰

Multikolinearitas dapat dideteksi melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjangkit multikolinearitas di antara variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka terjangkit multikolinearitas.¹¹¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan adanya perbedaan varian dari residual dalam semua pengamatan model regresi. Uji heteroskedastisitas sangat penting untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dalam model ini syarat tidak adanya heteroskedastisitas harus dipenuhi. Caranya yaitu meregresikan nilai *absolute residual* (Abs_RES) dengan variabel independen (bebas). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu melalui uji *park glejser* di SPSS. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual > 0,05 artinya menunjukkan bahwa data terjadi masalah heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹¹²

¹¹⁰ Aminatus Zahriyah et al., *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2022), 82, <http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%20Ekonometrika.pdf>.

¹¹¹ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022), 61-62.

¹¹² Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 63.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode regresi yang mengaitkan lebih dari satu variabel independen. Ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu variabel bebas.¹¹³ Untuk mengujinya menggunakan SPSS *statistics* versi 25.

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Adapun rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Komunikasi

β_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja

ε = Residual Error

¹¹³ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 104.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat melalui tabel *coefficients*. Adapun rumus T_{tabel} sebagai berikut :¹¹⁴

$$T (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

α = Konstanta

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel bebas

Jika nilai T_{hitung} dan T_{tabel} dapat dilakukan untuk menguji secara parsial dengan nilai sebesar 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara parsial variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi secara parsial variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

¹¹⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 161.

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas (X) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus F_{tabel} sebagai berikut :¹¹⁵

$$F(k; n-k)$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah data

Jika nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dapat digunakan untuk menguji secara simultan dengan kesalahan sebesar 5% (0,05). Dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara simultan variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi secara simultan variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan pada variabel terikat (Y). Jika R^2 semakin besar

¹¹⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 162.

dapat diartikan semakin tinggi persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil dapat diartikan semakin rendah persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Jadi dapat dilihat nilai koefisien determinasi dimana R^2 terletak diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka semakin baik.¹¹⁶



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹¹⁶ V. Wiratna Sujarweni, 164.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil perusahaan

Senyum Media *Stationery* merupakan perusahaan dagang yang didirikan oleh Bapak Kholid Ashari, S.E., M.M. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan alat tulis, perlengkapan kantor, dan kebutuhan sekolah. Perusahaan ini menyediakan produk berkualitas dengan harga terjangkau serta pelayanan yang baik. Dengan jaringan distribusi yang luas, Senyum Media *Stationery* melayani berbagai segmen pelanggan mulai dari individu, institusi pendidikan, hingga perusahaan.¹¹⁷

Dengan komitmen untuk memberikan produk berkualitas serta pelayanan terbaik, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu penyedia perlengkapan alat tulis terpercaya di Jember. Berorientasi pada kepuasan pelanggan Senyum Media *Stationery* terus melakukan inovasi dalam layanan dan memperluas jangkauan pasar guna memenuhi kebutuhan konsumen secara lebih efektif. Sistem pemasaran yang lebih modern sudah diterapkan dalam perusahaan ini yaitu dengan memasarkan produk secara online seperti shopee, instagram dan tokopedia.¹¹⁸

Saat ini Senyum Media semakin berkembang pesat dan telah memiliki cabang toko di Jember, yaitu:

¹¹⁷ Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

¹¹⁸ Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

- 1) Jl. Kalimantan No. 7, Jember (senyum pusat)
- 2) Jl. Trunojoyo No. 21, Jember
- 3) Jl. Hayam Wuruk 5 B-C, Jember
- 4) Jl. Ambulu, Balung

2. Sejarah Senyum Media *Stationery* Jember

Pada awalnya, perusahaan ini beroperasi sebagai kios kaki lima berukuran 60x200 cm² yang menjual koran serta majalah baru dan bekas. Kios tersebut berlokasi di pinggiran trotoar depan Universitas Muhammadiyah Jember (gedung lama) di Jl. Mastrip. Pada tahun 1988, Bapak Kholid bertekad untuk membangun kios yang lebih besar. Dari ukuran awal 60x200 cm², kios tersebut diperluas menjadi 150 x 200 cm² dan diberi nama “Kios Senyum”. Nama “Senyum” dipilih karena mencerminkan keramahan, optimisme, kegembiraan, dan perdamaian. Seiring waktu “Kios Senyum” mulai menarik banyak pelanggan, termasuk teman kuliah, dosen, serta wartawan, yang kerap diberi kesempatan membaca majalah atau koran secara gratis sebagai bentuk layanan khusus.¹¹⁹

Tahun 1992 menjadi momen bersejarah bagi “Kios Senyum”. Pada kala tersebut, kotatiff Jember mengeluarkan pemberitahuan bahwa seluruh pedagang di sepanjang Jl. Mastrip, mulai dari jembatan hingga bundaran, termasuk Pedagang Kaki Lima (PKL) serta warung makan permanen dan semi permanen, harus direlokasi karena area tersebut akan dijadikan

¹¹⁹ Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

Taman Kota untuk penghijauan. Menghadapi kebijakan ini, Bapak Kholid mengambil langkah positif dengan melihatnya sebagai kesempatan untuk meningkatkan status usaha dari kios kecil menjadi toko yang lebih besar dan berkembang. Tepatnya pada April 1992, “Kios Senyum” yang sebelumnya berlokasi di Jl. Mastrip pindah ke Jl. Kalimantan. Setelah menempati kios baru, banyak pelanggan memberikan saran agar “Kios Senyum” tidak hanya menjual koran dan majalah, tetapi juga menyediakan perlengkapan tulis seperti map, buku, bolpoin, dan alat tulis lainnya, mengingat lokasinya yang strategis di dekat area kampus. Melihat peluang tersebut, Bapak Kholid memanfaatkannya dengan baik untuk mengembangkan usahanya.¹²⁰

Pada pertengahan Mei 1992, “Kios Senyum” resmi berganti nama menjadi “Toko Senyum Media Jember”. Awalnya berukuran 150x200 cm², kios tersebut berkembang menjadi bangunan seluas 3x5 meter². Produk yang dijual pun semakin beragam, tidak hanya koran dan majalah, tetapi juga perlengkapan alat tulis kantor (ATK). Dengan penambahan produk ATK, bisnis Senyum Media berkembang pesat. Awalnya, toko ini sukses mendominasi pasar keagenan koran dan majalah di Jember, kemudian berkembang menjadi pusat penjualan alat tulis di kawasan kampus. Pada tahun 2002 luas bangunan toko meningkat enam kali lipat menjadi 6x15 meter², meskipun status gedung masih dalam masa kontrak.¹²¹

¹²⁰ Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

¹²¹ Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

Pada tanggal 20 Mei 2007, Toko Senyum Media Jember berpindah sekitar 100 meter dari lokasi awal ke alamat baru di Jl. Kalimantan No. 7 dan berganti nama menjadi “Senyum Media *Stationery*” yang bertahan hingga saat ini. Gedung ini merupakan milik sendiri dengan luas awal 300 m² dan terdiri dari tiga lantai. Seiring perkembangan usaha, pada tahun 2013 luas bangunan meningkat empat kali lipat menjadi 1.200 m².¹²²

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan perdagangan retail terpercaya, kuat dan terkemuka dalam pemasaran nasional dan global.

b. Misi

- 1) Menjadi yang utama dan terbaik di perdagangan peralatan pendidikan sekolah atau kantor dan kebutuhan rumah tangga.
- 2) Menjadi rekan yang utama bagi konsumen retail, konsumen korporasi dan instansi pemerintah.
- 3) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.

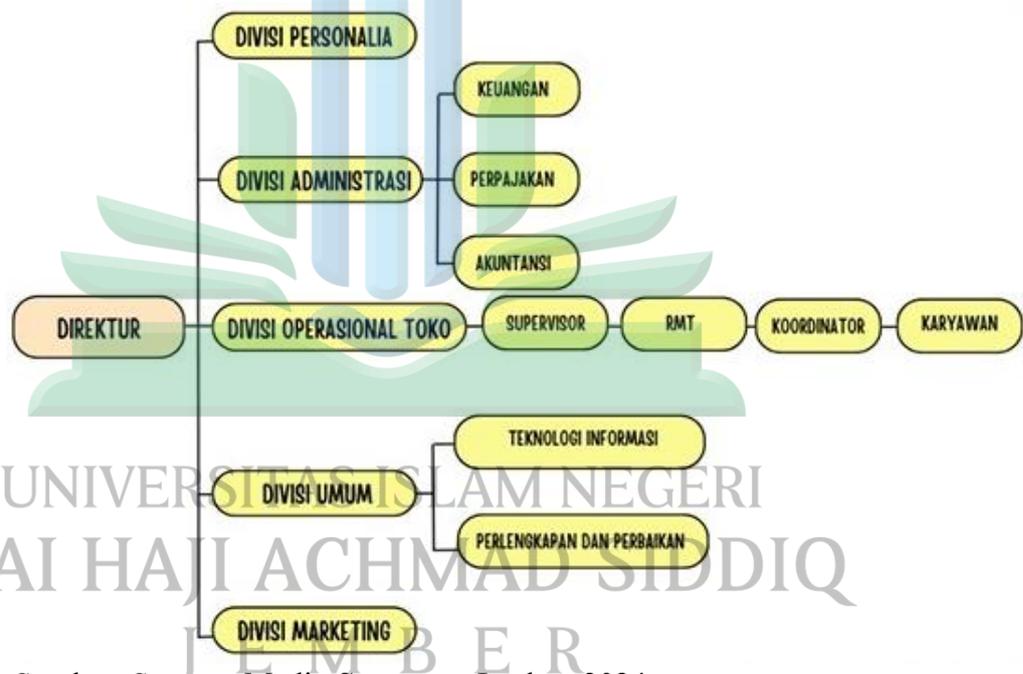
4. Struktur Organisasi Senyum Media *Stationery* Jember

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan karena berfungsi untuk mengatur pembagian tugas, tanggung

¹²² Afan Susanto, diwawancarai oleh penulis, Jember, 30 Januari 2025.

jawab, dan wewenang sesuai dengan jabatan masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi, setiap karyawan dapat memahami peran dan kewajibannya dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Setiap jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda guna memastikan kelancaran operasional perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi perusahaan Senyum Media *Stationery* Jember:¹²³

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Senyum Media *Stationery* Jember



Sumber: Senyum Media *Stationery* Jember, 2024

¹²³ Elok Ratnasari, diwawancarai oleh penulis, Jember, 14 November 2024.

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) berupa pernyataan. Kuesioner yang disebarakan berisi 32 pernyataan, diantaranya 8 pernyataan dari variabel X_1 , 10 pernyataan dari variabel X_2 , 6 pernyataan dari variabel X_3 , dan 8 pernyataan dari variabel Y . Kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden berisi tentang kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Berdasarkan hasil observasi melalui kuesioner yang telah disebarakan secara langsung kepada seluruh karyawan Senyum Media *Stationery* Jember yang berjumlah 61 responden, diperoleh beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

1. Berdasarkan Usia

Usia responden terdiri dari 5 kelompok yang digunakan sebagai gambaran usia dalam sampel penelitian. Adapun umur responden terdiri dari umur <20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 dan >50 tahun.

Berikut ini data umur responden.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<20 Tahun	1	2%
2.	20-30 Tahun	48	79%
3.	31-40 Tahun	8	13%
4.	41-50 Tahun	2	3%
5.	>50 Tahun	2	3%
Total		61	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas usia responden sekitar 20-30 tahun dengan persentase 79% atau 48 orang, sedangkan 31-

40 tahun berjumlah 8 orang atau 13%, 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 3%, >50 tahun berjumlah 2 orang atau 3% dan sisanya usia <20 tahun dengan jumlah 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa umur para karyawan Senyum Media *Stationery* Jember mayoritas diatas 20 tahun, diumur tersebut karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, kesiapan untuk bekerja serta memiliki pola pikir yang sudah dewasa.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini data jenis kelamin responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	29	47,5%
2.	Perempuan	32	52,5%
Total		61	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 52,5% atau 32 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase 47,5% atau 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih cekatan dan mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden di Senyum Media *Stationery* Jember terbagi menjadi 4 kelompok, mulai dari tingkat SMA/SMK, Diploma, S1 dan S2. Berikut ini data pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	44	72%
2.	Diploma	9	15%
3.	S1	7	11%
4.	S2	1	2%
Total		61	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SMA/SMK dengan persentase 72% atau 44 orang. Sedangkan pada tingkat Diploma berjumlah 9 orang dengan persentase 15%, S1 berjumlah 7 orang dengan persentase 11% dan S2 berjumlah 1 orang atau 2%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kemampuan individu, semakin baik tingkat pendidikan seorang karyawan maka *skill* yang dimiliki juga akan baik dan berdampak terhadap kinerjanya. Selain itu pendidikan juga menjadi tolak ukur dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

4. Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama masa kerja responden terbagi menjadi 4 kelompok yaitu <1 tahun, 1-10 tahun, 11-20 tahun dan >20 tahun. Berikut ini data lama masa kerja 61 responden di Senyum Media *Stationery* Jember.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	5	8%
2.	1-10 Tahun	49	80%
3.	11-20 Tahun	6	10%
4.	>20 Tahun	1	2%
Total		61	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata responden di Senyum Media *Stationery* Jember bekerja selama 1-10 tahun dengan persentase 80% atau 49 orang. Sedangkan responden yang bekerja <1 tahun hanya 8% atau 5 orang, 11-20 tahun hanya 10% atau 6 orang dan sisanya lebih dari 20 tahun dengan persentase 2% atau 1 orang. Lama masa kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja setiap individu, semakin lama seseorang bekerja maka efektivitas pengambilan keputusan dan kemampuan yang dimiliki semakin baik.

5. Berdasarkan Sub. Bagian Kerja

Status pekerjaan 61 responden yang ada di Senyum Media *Stationery* Jember terbagi menjadi 17 bagian, yaitu direktur, personalia, *finance*, administrasi, perpajakan, *accounting*, multimedia, supervisor, RMT, marketing, pramuniaga, kasir, brankas, *security*, *office boy*, driver dan teknisi. Berikut ini data status pekerjaan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Sub. Bagian Kerja

No.	Sub. Bagian Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Direktur	1	2%
2.	Personalia	2	3%
3.	<i>Finance</i>	1	2%
4.	Administrasi	4	7%
5.	Perpajakan	2	3%
6.	<i>Accounting</i>	1	2%
7.	Multimedia	4	7%
8.	Supervisor	3	5%
9.	RMT	2	3%
10.	<i>Marketing</i>	3	5%
11.	Pramuniaga	21	34%
12.	Kasir	5	8%
13.	Brankas	2	3%
14.	<i>Security</i>	4	7%
15.	<i>Office Boy</i>	2	3%
16.	<i>Driver</i>	2	3%
17.	Teknisi	2	3%
Total		61	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata pekerjaan responden di Senyum Media *Stationery* Jember berada di bagian pramuniaga dengan persentase 34 % atau 21 orang, sedangkan pada bagian direktur, *finance* dan *accounting* memiliki persentase yang sama yaitu 2% atau hanya 1 orang. Administrasi, multimedia dan *security* berjumlah 4 orang atau 7%, supervisor dan *marketing* berjumlah 3 orang atau 5%. Kasir berjumlah 5 orang atau 8%, sedangkan personalia, perpajakan, RMT, brankas, *office boy*, *driver* dan teknisi memiliki persentase yang sama yaitu 3% dengan jumlah 2 orang. Pramuniaga memiliki presentase paling tinggi hal ini dikarenakan perusahaan memiliki area yang luas dan produk yang beragam maka dari itu diperlukan lebih banyak pramuniaga untuk

membantu pelanggan menemukan barang yang dibutuhkan dan ketika jumlah pengunjung meningkat memerlukan kehadiran pramuniaga yang cukup untuk memberikan pelayanan optimal dan mengurangi waktu tunggu pelanggan. Sehingga memerlukan banyak tenaga kerja dibandingkan dengan divisi lainnya.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keabsahan atau kebenaran suatu alat ukur. Validitas dapat dikatakan rendah apabila alat ukur yang digunakan kurang valid, untuk mengujinya dapat dilakukan melalui bantuan SPSS *Statistics 25*. Adapun salah satu cara dalam menguji validitas suatu instrumen yaitu menggunakan metode *correlate bivariate*. Metode ini merupakan cara untuk mengkorelasikan pernyataan setiap item dengan total item pada setiap variabel, kemudian melihat nilai r hitung setiap item dan membandingkannya dengan r tabel. Adapun kaidah keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,2521. Hasil ini diperoleh dari nilai *r product moment*, dengan rumus:

$$df = (N-2)$$

$$= 61-2$$

$$= 59, \text{ sehingga } r \text{ tabelnya } 0,2521.$$

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1= Kepemimpinan	X1.1	0,513	0,2521	Valid
		X1.2	0,723		Valid
		X1.3	0,664		Valid
		X1.4	0,646		Valid
		X1.5	0,694		Valid
		X1.6	0,782		Valid
		X1.7	0,778		Valid
		X1.8	0,725		Valid
2.	X2= Komunikasi	X2.1	0,597	0,2521	Valid
		X2.2	0,681		Valid
		X2.3	0,646		Valid
		X2.4	0,757		Valid
		X2.5	0,863		Valid
		X2.6	0,807		Valid
		X2.7	0,773		Valid
		X2.8	0,726		Valid
		X2.9	0,736		Valid
		X2.10	0,656		Valid
3.	X3= Lingkungan Kerja	X3.1	0,786	0,2521	Valid
		X3.2	0,780		Valid
		X3.3	0,829		Valid
		X3.4	0,764		Valid
		X3.5	0,795		Valid
		X3.6	0,782		Valid
4.	Y= Kepuasan Kerja	Y1	0,695	0,2521	Valid
		Y2	0,706		Valid
		Y3	0,780		Valid
		Y4	0,724		Valid
		Y5	0,695		Valid
		Y6	0,694		Valid
		Y7	0,963		Valid

		Y8	0,838		Valid
--	--	----	-------	--	-------

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas tujuannya digunakan untuk melihat kestabilan suatu kuesioner jika dilakukan secara berulang. Sebuah instrumen memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil uji dari instrumen tersebut memiliki konsistensi terhadap sesuatu yang ingin diukur. Cara yang dapat dilakukan untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu melalui bantuan SPSS *Statistics* 25 dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilainya $>$ 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0.770	0,60	Reliabel
2.	Komunikasi	0.773	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0.796	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0.777	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, data yang diperoleh dari setiap variabel bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* $>$

0,60 sehingga kesimpulannya data tersebut stabil dan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan sebaran data. Uji normalitas digunakan untuk memenuhi asumsi dalam analisis statistik yaitu data harus berdistribusi normal. Metode statistik yang digunakan dalam pembahasan ini adalah *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 25. Kelebihan uji ini yaitu lebih akurat dan tidak menimbulkan persepsi yang berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 5 % maka residual menyebar normal.
2. Jika nilai sig < 5 % maka residual menyebar tidak normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82011129
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.098
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,063 sehingga kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal karena $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Asumsi dalam regresi berganda yaitu tidak adanya hubungan linear antara variabel independennya. Jika dalam suatu regresi terdapat hubungan linear dari variabel independen maka disebut multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai VIF dan nilai *tolerance*. Kriterianya sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ maka model regresi tersebut mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.716	4.627		2.748	.008		
Kepemimpinan	.488	.101	.411	4.833	.000	.918	1.089
Komunikasi	.297	.081	.310	3.639	.001	.914	1.094
Lingkungan Kerja	.695	.116	.492	6.013	.000	.993	1.007

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.9 diatas diperoleh nilai *tolerance* untuk setiap variabel yaitu 0,918 untuk kepemimpinan, komunikasi

sebesar 0,914 dan lingkungan kerja sebesar 0,993 sehingga data tersebut tidak mengalami multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$. Sedangkan jika dilihat dari nilai VIF setiap variabel diperoleh nilai sebesar 1,089 untuk kepemimpinan, komunikasi sebesar 1,094 dan lingkungan kerja sebesar 1,007 sehingga data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil atau kurang dari < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji park glejser di SPSS, caranya dengan mengkorelasikan nilai *absolute* residual dengan setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.363	3.081		2.065	.043
Kepemimpinan	.011	.067	.022	.171	.865
Komunikasi	.030	.054	.071	.556	.580
Lingkungan Kerja	-.233	.077	-.373	-3.029	.084

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen $> 0,05$. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,865, komunikasi sebesar 0,580 dan lingkungan kerja sebesar 0,084. Dengan demikian data dalam

penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat).¹²⁴ Selain itu, analisis ini dapat berguna dalam pengujian hipotesis penelitian. Adapun model dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Komunikasi

β_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja

ε = Residual Error

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹²⁴ Zahriyah et al., 62.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.716	4.627	
Kepemimpinan	.488	.101	.411
Komunikasi	.297	.081	.310
Lingkungan Kerja	.695	.116	.492

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 12,716 + 0,488X_1 + 0,297X_2 + 0,695X_3$$

Adapun penjelasan dari persamaan diatas yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 12,716 artinya apabila variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) nol maka nilai variabel terikat (Y) yang dihasilkan adalah 12,716.
2. Nilai koefisien regresi dari kepemimpinan sebesar 0,488 dan bernilai positif. Artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika kepemimpinan mengalami penambahan sebesar satu unit maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,488.
3. Nilai koefisien regresi dari komunikasi sebesar 0,297 dan bernilai positif. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika komunikasi mengalami penambahan sebesar satu unit maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,297.
4. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja sebesar 0,695 dan bernilai positif. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan

kerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika lingkungan kerja mengalami penambahan sebesar satu unit maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,695.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y) yang berguna untuk mengetahui pengaruh diantara variabel tersebut. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,00247. Hasil ini

diperoleh dari rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$ dimana α adalah konstanta, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka :

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 61-3-1)$$

$$= (0,025 : 57)$$

$$= 2,00247$$

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.716	4.627		2.748	.008
Kepemimpinan	.488	.101	.411	4.833	.000
Komunikasi	.297	.081	.310	3.639	.001
Lingkungan Kerja	.695	.116	.492	6.013	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil data Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar (0,000), variabel komunikasi (X_2) sebesar (0,001) dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar (0,000). Sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,833 > t$ tabel $2,00247$. Artinya H_1 diterima dan kepemimpinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,639 > t$ tabel $2,00247$.

Artinya H_2 diterima dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,013 > t$ tabel $2,00247$.

Artinya H_3 diterima dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan oleh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila nilai $sig < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

2. Apabila nilai $sig > 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah $2,76$. Hasil ini diperoleh dari rumus F tabel = $F(k : n-k)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah data. Maka :

$$F \text{ tabel} = F(3 : 61-3)$$

$$= F(3 : 58)$$

$$= 2,76$$

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	781.507	3	260.502	31.117	.000 ^b
Residual	447.182	27	8.327		
Total	1258.689	60			

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.13 diatas diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,117 > F$ tabel 2,76. Dengan demikian H_1 , H_2 dan H_3 diterima yang berarti kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel X yaitu kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Jika koefisien determinasi semakin besar, maka persentase perubahan variabel Y yang disebabkan variabel X semakin tinggi.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.601	2.893

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,621. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan,

komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya yaitu 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis dan penyajian data mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jember diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dea Seviana, Fatwa Zuhaena dan Herwiek Diyah Lestari pada tahun 2024 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,041 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $1,998 > 1,656$.¹²⁵

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji regresi, dimana nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,833 > t \text{ tabel } 2,00247$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1

¹²⁵ Dea Seviana et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap," *Jurnal Prosiding Seminar Nasional UNARS* 3, no. 1 (2024): 220, <https://unars.ac.id/ojs/index.php/prosidingSDGs/article/view/4896>.

diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan menjadi setia dan percaya terhadap pemimpinnya sehingga dapat mendorong setiap individu untuk meningkatkan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun kepemimpinan dalam penelitian ini seperti pimpinan melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan, pimpinan mudah beradaptasi dengan perubahan, ramah, menginspirasi dan berbagi ide baru. Hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Senyum Media Stationery Jember*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Hemhiel dan Coons yang menyatakan dalam mencapai tujuan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana perilaku pemimpin. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan bersama karyawan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, sikap ramah, inspiratif, serta kesediaan untuk berbagi ide-ide baru.¹²⁶

2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Senyum Media Stationery Jember*

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Senyum Media Stationery Jember*. Hasil penelitian ini sejalan dengan

¹²⁶ Hetwi Marselina Saerang, Shely Deity Meity Sumual dan Paulus Robert Tuerah, "Kepemimpinan Karismatik Era Digital," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 5061, https://www.researchgate.net/publication/380518752_Kepemimpinan_Karismatik_Era_Digital.

penelitian yang dilakukan Andi Maulana dan Vivi Ristanti pada tahun 2022 yaitu menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,847 > 2,02619$.¹²⁷

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji regresi, dimana nilai signifikansi untuk variabel komunikasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,639 > t$ tabel $2,00247$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penerapan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat hubungan antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penyampaian komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efisien.

Adapun komunikasi dalam penelitian ini seperti kesenangan, pemahaman, menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja, tolong-menolong dan tindakan. Hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Mc Croscky Larson dan Knapp yang menyatakan komunikasi efektif terjadi apabila

¹²⁷ Andi Maulana dan Vivi Ristanti, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Madusari Nusa Perdana (Bogor)," *Jurnal ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 144, <https://e-journal.stimbudibakti.ac.id/index.php/mapira/article/view/62>.

komunikator dan komunikan memiliki persamaan dalam pengertian, sikap, bahasa, kesenangan dan pemahaman.¹²⁸

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Jully Awan Cs, Komang Krisna Heryanda dan Putu Indah Rahmawati pada tahun 2024 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,040 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,118 > 2,01954$.¹²⁹

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji regresi, dimana nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ $6,013 > t \text{ tabel}$ $2,00247$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperkuat

¹²⁸ Khairul Hamim, *Etika Komunikasi Islam : (Kajian Kata Qaul dalam al-Qur'an)* (Lombok Barat: CV. Alfa Press, 2022), 67, <https://repository.uinmataram.ac.id/1667/1/Etika%20Komunikasi%20Islami%20Kajian%20Kata%20Qaul%20Dalam%20Al-Quran.pdf>.

¹²⁹ Agus Jully Awan Cs et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng," *Journal of Management Studies and Entrepreneurship (MSEJ)* 5, no. 2 (Juni 2024): 26, <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4421>.

loyalitas terhadap perusahaan. Lingkungan yang positif juga berperan dalam mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja. Adapun lingkungan kerja dalam penelitian seperti keamanannya terjaga, nyaman, bersih dan orang yang ada disekitar lingkungan kerja seperti rekan kerja dan *customer*. Hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Nitisemito yang menyatakan sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta bersih. Setiap perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan yang dapat memberikan dampak positif bagi kerja karyawan.¹³⁰

4. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember

Hal pertama di sebuah perusahaan pasti ada seorang yang memimpin. Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur jalannya perusahaan kedepannya agar lebih maju. Di era digital saat ini kepemimpinan harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan, sikap ramah, inspiratif, serta berbagi ide-ide baru terkait *goals* perusahaan kedepannya.

¹³⁰ Djoko Soelistya et al., *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning, 2021), 46, <http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%20Kinerja%20Karyawan%20%281%29.pdf>.

Kedua dengan adanya komunikasi membuat pekerjaan terlaksana dengan baik. Dengan komunikasi diharapkan mampu memberikan kesenangan, pemahaman, menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja, tolong-menolong dan melakukan tindakan sesuai perintah.

Ketiga yaitu lingkungan kerja, hal ini sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan *customer*. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sikap yang baik, ramah dan peduli sesama rekan kerja ketika ada permasalahan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang harmonis akan cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana karyawan beraktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Kondisi lingkungan fisik maupun non-fisik di tempat kerja seperti hubungan antar rekan kerja, ketersediaan fasilitas, keamanan, dan suasana kerja yang kondusif mampu memberikan dampak positif terhadap persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sehat Simbolon, Dwi Maria Simbolon dan Poltak T. Parhusip pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji F, dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,117 > F$ tabel 2,76.¹³¹ Kesimpulannya bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima yang berarti kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember.

❖ Kontribusi hasil penelitian pada bidang ilmu ekonomi syariah

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu ekonomi syariah khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Dalam sebuah perusahaan peran seorang pemimpin menjadi elemen utama yang mengarahkan visi dan misi perusahaan ke arah yang lebih baik. Dalam perspektif ekonomi syariah kepemimpinan tidak hanya dituntut untuk efektif secara manajerial tetapi juga mencerminkan akhlak mulia seperti amanah, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Di era digital saat ini pemimpin juga dituntut untuk adaptif terhadap perubahan, inspiratif, dan terbuka dalam berbagi ide yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Komunikasi dalam perusahaan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman antar karyawan, menciptakan suasana

¹³¹ Sehat Simbolon et al., "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. United Rope Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 22, no. 2 (September 2022): 364, <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2141>.

kerja yang menyenangkan, serta menumbuhkan sikap tolong-menolong dan kerja sama nilai-nilai yang sangat dijunjung tinggi dalam ekonomi syariah. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta dihiasi dengan sikap ramah dan peduli terhadap sesama mencerminkan prinsip ihsan dan ukhuwah Islamiyah yang jika diterapkan secara konsisten akan mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,833 > t$ tabel $2,00247$. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mampu beradaptasi dengan perubahan, bersikap ramah, inspiratif, serta terbuka dalam berbagi ide baru dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif tidak hanya berperan dalam mengarahkan organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan produktivitas karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji dimana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,639 > t$ tabel $2,00247$. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat hubungan antar karyawan, serta menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penyampaian informasi yang jelas dan terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien. Selain itu, komunikasi yang melibatkan kesenangan, pemahaman, kerja sama, serta sikap tolong-menolong antar rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,013 > t$ tabel $2,00247$. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung oleh hubungan yang baik antara rekan kerja dan *customer* dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan yang positif juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,117 > F$ tabel $2,76$. Kepemimpinan yang adaptif, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam mendorong kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang harmonis, serta lingkungan yang nyaman

dan *supportif* meningkatkan kepuasan karyawan dan *customer*. Ketika ketiga aspek ini terjaga, produktivitas dan loyalitas karyawan akan meningkat, mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

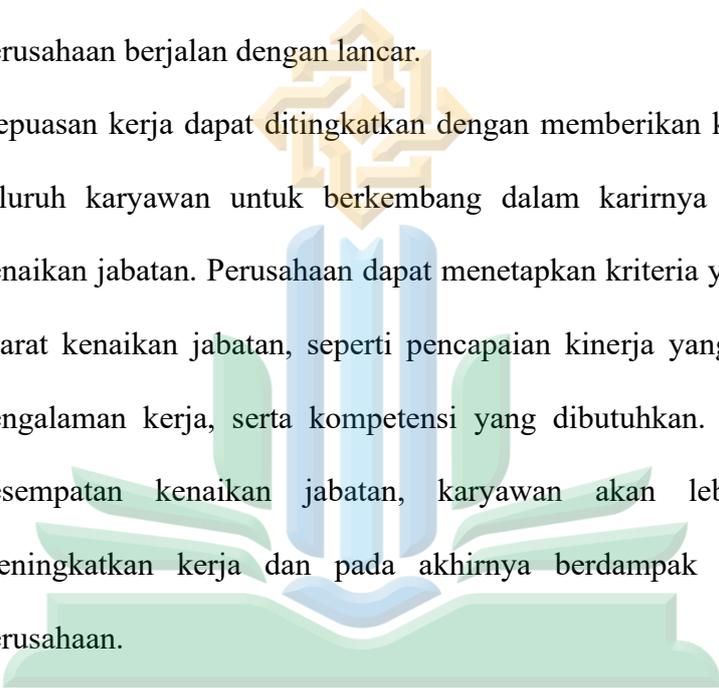
B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Senyum Media *Stationery* Jember untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan, yaitu:

1. Pemimpin perusahaan Senyum Media *Stationery* Jember sebaiknya lebih rutin dan membuat penjadwalan terkait pertemuan untuk mendiskusikan progres kerja seluruh karyawan. Mengagendakan rapat dapat menjadi sarana untuk memberikan *feedback*, menanyakan hambatan yang dihadapi karyawan, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian setiap karyawan. Dengan adanya diskusi yang terstruktur, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kerja, serta dapat memperkuat jalinan kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan.
2. Karyawan seharusnya lebih ramah dan sigap ketika pelanggan membutuhkan bantuan di tempat kerja. Selain itu untuk perusahaan dapat memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan pelayanan yang baik. Dengan ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan antusias dalam membantu pelanggan, yang pada

akhirnya juga akan meningkatkan citra dan kepuasan pelanggan terhadap perusahaan.

3. Lingkungan kerja yang nyaman biasanya jauh dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan, seperti ruangan kedap suara. Ruang kerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan saat bekerja dan tujuan perusahaan berjalan dengan lancar.
4. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang dalam karirnya dengan adanya kenaikan jabatan. Perusahaan dapat menetapkan kriteria yang jelas terkait syarat kenaikan jabatan, seperti pencapaian kinerja yang semakin naik, pengalaman kerja, serta kompetensi yang dibutuhkan. Dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan, karyawan akan lebih termotivasi meningkatkan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kemajuan perusahaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Muhamad. "Teladan Tanggung Jawab Umar bin Khattab kepada Rakyatnya." last modified April 5, 2023. <https://kemenag.go.id/hikmah/teladan-tanggung-jawab-umar-bin-khattab-kepada-rakyatnya-P4VBw>.
- Tafsir Al-quran. "Tafsir Surat An-Nisa Ayat 59: Ketaatan Kepada Allah, Rasul dan Ulil Amri." NU.Online. <https://quran.nu.or.id/an-nisa/59>.
- Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Jarkawi, Kadek Primadewi, dan Ummi Habibah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19327/1/Book%20Chapter%20%202024%20Metode%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.
- Amrya, Zanuba Arifah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023.
- Avazri, Ahmad Hazrualdy. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Life Balance* Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor." Skripsi, Universitas Pakuan Bogor, 2023.
- Azmi, Rahma Nurul. "Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*: 2, no. 7 (2024): 424-430.
- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022.
- Cs, Agus Jully Awan, Komang Krisna Heryanda, dan Putu Indah Rahmawati. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng." *Journal of Management Studies and Entrepreneurship (MSEJ)* 5, no. 2 (Juni 2024): 3617-3624.
- Delly, Julia. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Pusat Medan." Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021.
- Dwi, Anggraini Oktavia Erlina, dan Mutiarni Rita. "Agile Leadership At Start-Up "Cara Bicara"." *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 18, no. 2 (2024): 83-92.

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Febriana, Lusy Wahyu. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana Surakarta.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2022.
- Ganyang, Machmed Tun. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media, 2018. <https://stiepbm.ac.id/assets/files/repository/2022-11-10-buku-manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-realita-penulis-dr-machme3d-tun-ganyang-se-mm.pdf>.
- Graffeo, Anthony. *Leading Science and Technology-Based Organizations*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group, 2019. Graffeo, Anthony - Leading Science and Technology-Based Organizations_ Mastering the Fundamentals of P.pdf.
- Hamim, Khairul. *Etika Komunikasi Islam : (Kajian Kata Qaul dalam al-Qur'an)*. Lombok Barat: CV. Alfa Press, 2022. <https://repository.uinmataram.ac.id/1667/1/Etika%20Komunikasi%20Islami%20Kajian%20Kata%20Qaul%20Dalam%20Al-Quran.pdf>.
- Hariyati, Ummy Kalsum, dan Nofal Supriadin. “Pengaruh Job Deskripsi dan *Agile Leadership* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.” *POMA: Jurnal Publish of Management* 1, no. 1 (2023): 193-207.
- Herlina, Nur Subchan, Rino Febrianno Boer, Adrian Kede, dan Nelson Hasibuan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Pasuruan: CV Basya Media Utama, 2023. <https://repos.dianhusada.ac.id/714/1/ILMU%20KOMUNIKASI%20-Herlina.pdf>.
- Hidayat, Ibnu, dan Andi Heru Susanto. “Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan MNC Studios Departement Traffic 3 TV (MNCTV, GTV, DAN RCTI).” *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 2 no. 3 (2022): 69-75.
- Hobamatan, Emiliana Loka. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang.” Skripsi, Universitas Nusa Cendana Kupang, 2022.
- Kadri. *Komunikasi Manusia Sejarah, Konsep, Praktik*. Mataram: Alamtara Institute. 2022. <https://repository.uinmataram.ac.id/1268/1/BUKU%20KOMUNIKASI%20MANUSIA.pdf>.

- Kemenag Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022.
- Khaeruman, Luis Marsinah, Syeh Idrus, dan Yuary Farradia. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky, 2021. <https://aarizky.com/admin-panel/buku/b25leHAXNjk=.pdf>.
- Madiistriyatno, Harries. *Pemimpin dan Memimpin*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2019. <https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/499745215.pdf>.
- Masrohatin, Siti. *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022. <http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>.
- Maulana, Andi, dan Vivi Ristanti. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Madusari Nusa Perdana (Bogor)." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 136-146.
- Mundakir. *Buku Ajar Komunikasi Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016. https://repository.um-surabaya.ac.id/5434/1/Buku_Ajar%2C_Komunikasi_Pelayanan_Kesehatan.pdf.
- Mutahir, Agus, Muhlis, Irhas, Adrian Junior, Ae Irfansyah, Agung Alwan Putra, dan Ieke Wulan Ayu. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan* 6, no. 1 (Juni 2023): 148-154.
- Natasya, Vivian. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru." Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021.
- Neubauer, Rainer, Andrew Tarling, dan Micheal Wade. *Redefining Leadership for a Digital Age*. Global Center for Digital Business Transformation, 2017. https://www.crforum.co.uk/wp-content/uploads/2020/06/Agile-Leadership_Study-2017-1.pdf.
- Nurchayani, Ani. "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sam-Sam Jaya Garments." Skripsi, Universitas Semarang, 2022.
- Nurhalim, M. Zainal Akbar Saputra, Nuning Setia Ningsih, Amirullah, Musli, dan Jamrizal. "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2070-2076.

- Pane, Reza Ananda Abdi. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan." Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021.
- Pratama, Rifky Marda, dan Fauzan Almansur. "The Impact of Agile Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable." *Jurnal Ilmiah Manajemen*: 8, no. 2 (2024): 150-163.
- Pratama, Rizqi Yoga, dan Armanu Thoyib. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 1, no. 2 (2022): 144-153.
- Restiani, Veina Ayu, Jeziano Rizkita Boyas, Wahyu Eko Pujianto dan Cynthia Eka Violita. "Leadership Agility Terhadap MSMES Performance: Efek Mediasi Adaptive Capability." *Jurnal Ekobis Dewantara* 8, no. 2 (Mei 2025): 1217-1230.
- Rizki, Amalia Indah. "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung." Skripsi, Universitas Lampung Bandar Lampung, 2023.
- Saerang, Hetwi Marselina, Shely Deity Meity Sumual, dan Paulus Robert Tuerah. "Kepemimpinan Karismatik Era Digital." *Jurnal Pendidikan Tambusai*: 7, no. 2 (2023): 5059-5066.
- Safitri. "Awalnya Agen Koran, Kini Jadi Owner Senyum Media dan Rindang Khatulistiwa." Last modified July 22, 2022. <https://radarjember.jawapos.com/ekonomi-bisnis/791116152/awalnya-agen-koran-kini-jadi-owner-senyum-media-dan-rindang-khatulistiwa>.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf>.
- Sandra, Evita. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan." *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no. 1 (2021): 38-50.
- Setianingrum, Nurul. *Model Transformasi Manajemen Perbankan*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022. [http://digilib.uinkhas.ac.id/17844/1/Model%20Transformasi%20Manajemen%20\(Nurul\).pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/17844/1/Model%20Transformasi%20Manajemen%20(Nurul).pdf).
- Seviana, Dea, Fatwa Zuhaena, dan Herwiek Diyah Lestari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap." *Jurnal*

SINARS Universitas Abdurachman Saleh Situbondo 3, no. 1 (2024): 214-223.

Simbolon, Sehat, Dwi Maria Simbolon, dan Poltak T. Parhusip. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. United Rope Medan.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 22, no. 2 (September 2022): 355-368.

Soelistya, Djoko. *Strong Point Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning, 2021.

<http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%20Kinerja%20Karyawan%20%281%29.pdf>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sulistiyono, Dedi. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Plastik Demak.” Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023.

Sunarsi, Denok. *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama, 2020.
<https://repository.unpam.ac.id/8571/2/Buku%20Panduan%20Kinerja.pdf?d=1>.

Suranto Aw. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=qnA-DsAAAAJ&citation_for_view=qnA-DsAAAAJ:d1gkVwhDpl0C.

Sutikno, M. Sobry. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica Lombok, 2018. <https://repository.uinmataram.ac.id/290/4/Text.pdf>.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
<https://repository.uinmataram.ac.id/1268/1/BUKU%20KOMUNIKASI%20MANUSIA.pdf>.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Telaumbanua, Vania Dominique, dan Ryani Dhyhan Parashakti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2023): 71-82.

- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press: Jember, 2013.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>.
- Umam, Khotibul. *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022. <http://digilib.uinkhas.ac.id/17926/1/Buku%20Relasi-Kepemimpinan-dan-Budaya-Organisasi.pdf>.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, dan Mustofa. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2022.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%20Ekonometrika.pdf>.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Sumber Data	Alat Ukur
Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember	1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember?	Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Engaged</i> 2. <i>Humble</i> 3. <i>Adaptable</i> 4. <i>Visionary</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan penelitian kuantitatif 2. Jenis penelitian survei 3. Lokasi penelitian di Senyum Media Stationery Jember Jl. Kalimantan No. 7 Jember 4. Teknik pengambilan sampel yaitu <i>sampling</i> jenuh 5. Teknik pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Kuesioner c. Observasi d. Dokumentasi 6. Analisis data <ol style="list-style-type: none"> a. Uji instrumen penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas b. Uji asumsi klasik <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji normalitas 2. Uji multikolinearitas 3. Uji heteroskedastisitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Primer 2. Data Sekunder 	<i>Likert Scale Point</i>
	2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember?	Komunikasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesenangan 2. Pemahaman 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan 			
	3. Apakah lingkungan kerja	Lingkungan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aman 2. Tempat yang layak 			

	<p>berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember?</p> <p>4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember?</p>	<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>3. Orang yang ada di lingkungan kerja</p> <p>1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Rekan kerja 4. Kesempatan promosi</p>	<p>c. Uji analisis regresi linear berganda</p> <p>d. Uji hipotesis penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji T (Parsial) 2. Uji F (Simultan) 3. Koefisien determinasi (R^2) 		
--	---	---------------------------	---	--	--	--

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 14 Maret 2025

Saya yang menyatakan,



Alfita Aprillia

NIM. 211105020032

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Alfita Aprillia (NIM 211105020032), mahasiswa program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember”**. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaanya.

Demikian permohonan ini disampaikan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hormat Saya,

Alfita Aprillia
NIM. 211105020032

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 Diploma S2
5. Lama Masa Kerja :
6. Sub. Bagian Kerja :

Tanggapan Responden

Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar di salah satu skala yang tersedia pada kolom disamping pernyataan, harap diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja, keterangan skala tersebut sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (Score 5)

S : Setuju (Score 4)

N : Netral (Score 3)

TS : Tidak Setuju (Score 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Score 1)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kepemimpinan

1) *Engaged*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya rutin mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kemajuan karyawan					
2.	Pemimpin saya secara aktif melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan					

2) *Humble*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya selalu mendengarkan pendapat dan masukan dari semua karyawan sebelum membuat keputusan					
2.	Pemimpin saya mampu belajar hal-hal baru meskipun di luar keahliannya demi kemajuan perusahaan					

3) *Adaptable*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya terbuka terhadap perubahan dan siap menghadapi tantangan baru dengan sikap positif					
2.	Pemimpin saya mudah beradaptasi dengan perubahan dan siap mengubah strategi yang ada ketika dihadapkan dengan informasi baru yang lebih relevan					

4) *Visionary*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya sering berbagi ide-ide baru untuk mendorong kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik					
2.	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan mampu menginspirasi karyawan untuk mencapainya					

Komunikasi

1) Kesenangan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa senang saat membantu pelanggan mencari barang yang mereka butuhkan saat ditempat kerja					
2.	Saya merasa senang dan nyaman ketika berbincang santai dengan rekan kerja di sela-sela bekerja					

2) Pemahaman

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat memahami dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang diperintahkan oleh atasan					
2.	Saya senantiasa memberikan cara berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja dan pelanggan					

3) Pengaruh pada sikap

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya cenderung bersikap lebih ramah ketika menerima pesan yang disampaikan dengan nada suara sopan					
2.	Komunikasi yang baik meningkatkan sikap positif saya terhadap orang lain					

4) Hubungan yang semakin baik

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Komunikasi yang terjadi mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Senyum Media					
2.	Saya senantiasa percaya bahwa semua kesulitan dalam memecahkan suatu masalah dapat diselesaikan dengan baik					

5) Tindakan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jika ada kendala saat bekerja, saya selalu meminta pendapat dan bantuan kepada rekan kerja atau atasan					
2.	Pimpinan secara langsung menanyakan masalah apa yang saya hadapi saat bekerja					

Lingkungan Kerja

1) Aman

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa tenang dengan adanya petugas keamanan di lingkungan Senyum Media membuat saya bekerja dengan baik & nyaman					
2.	Terdapat alat penunjang keamanan seperti alat pemadam kebakaran					

2) Tempat yang layak

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ruangan yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih dan nyaman					
2.	Ruangan yang saya tempati untuk bekerja cukup luas dan jauh dari kebisingan					

3) Orang yang ada di lingkungan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu melayani pelanggan dengan baik dan penuh keramahan					
2.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dan pimpinan					

Kepuasan Kerja

1) Pekerjaan itu sendiri

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan skill atau keahlian yang saya miliki					
2.	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan					

2) Gaji

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar dan kebijakan pemerintah daerah yang berlaku					

3) Rekan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja (saling support dan memberi motivasi)					

4) Kesempatan promosi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan					
2.	Promosi jabatan dilakukan dengan jangka waktu yang teratur dan adil					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Nomor : B-¹²⁶⁸/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2024

6 November 2024

Lampiran : -

Hai : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Senyum Media *Stationery* Jember

Jl. Kalimantan, No. 7, Krajan Timur, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten
Jember, Jawa Timur 68121

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media *Stationery* Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu



senyum media

Jl. Kalimantan 7 Jember
Telp. (0331) 323333, Hp. 0811 356 0108
Email : senyumindo.mediatama@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No.SM.878/S.Ket/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kholid Ashari, S.E., M.M.

Jabatan : Pimpinan

Memberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Alfita Aprillia

NIM : 211105020032

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian pada Senyum Media Jember terhitung mulai 11 November 2024 – 15 Februari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul ” Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember ”.

demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 17 Februari 2025



SENYUM MEDIA
Stationery
Jl. Kalimantan 7 Jember 68121
Telp./Fax (0331) 333159

Kholid Ashari, S.E., M.M.

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN PADA PERUSAHAAN SENYUM
MEDIA STATIONERY JEMBER**

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	5 November 2024	Konfirmasi terkait judul penelitian	<i>Ahmad</i>
2.	6 November 2024	Pengajuan surat ijin penelitian	<i>Ahmad</i>
3.	11 November 2024	ACC lokasi penelitian	<i>Ahmad</i>
4.	13 November 2024	Meminta struktur organisasi perusahaan Seyum Media	<i>Ahmad</i>
5.	14 November 2024	Meminta data karyawan Senyum Media	<i>Ahmad</i>
6.	6 Desember 2024	Melakukan wawancara kepada Izzah Qotrun Nada selaku karyawan bagian administrasi	<i>Ahmad</i>
7.	24 Desember 2024	Penyebaran kuesioner ke bagian umum dan wawancara kepada Ajeng Larasati selaku karyawan bagian administrasi	<i>Ahmad</i>
8.	25 Desember 2024	Penyebaran kuesioner ke bagian pramuniaga	<i>Ahmad</i>
9.	23 Januari 2025	Pengambilan kuesioner dan wawancara kepada Bapak Afan Susanto selaku <i>supervisor</i>	<i>Ahmad</i>
10.	17 Februari 2025	Meminta surat keterangan selesai penelitian	<i>Ahmad</i>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R Jember, 17 Februari 2025

Mengetahui,



SENYUM MEDIA
Stationery
Jl. Kallimantan 7 Jember 68121
Telp./Fax (0331) 338159

Ajeng Larasati

Dokumentasi



Wawancara kepada Mba Izzah Qatrun Nada selaku Karyawan Bagian Personalia



Penyebaran kuesioner dan wawancara kepada Mba Ajeng Larasati selaku Karyawan Bagian Administrasi



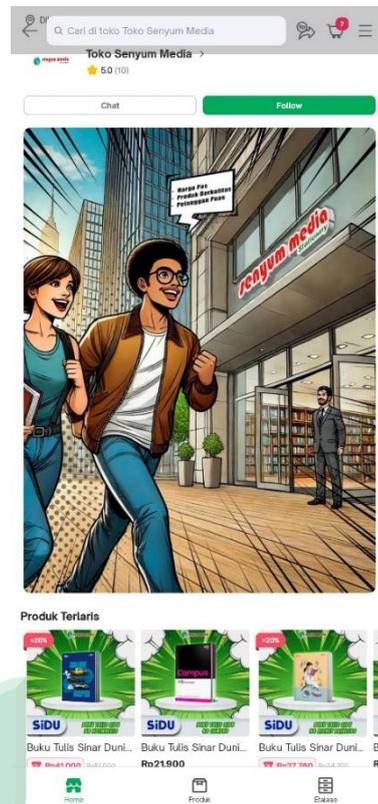
Pengambilan kuesioner dan wawancara kepada Bapak Afan Susanto selaku Supervisor Senyum Media Jember



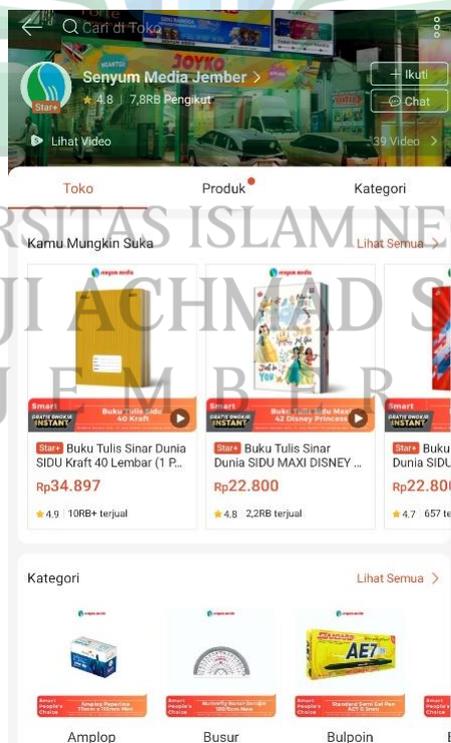
Aktivitas kerja karyawan Senyum Media Jember



Akun Instagram Senyum Media Jember



Akun Tokopedia Senyum Media Jember



Akun Shopee Senyum Media Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabulasi Data Kuesioner

No.	Kepemimpinan (X1)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2.	4	4	4	4	3	3	3	3	28
3.	4	4	4	4	2	4	4	4	30
4.	3	4	3	3	4	5	4	3	29
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7.	3	3	4	3	4	4	4	4	29
8.	5	4	4	3	3	4	3	3	29
9.	4	4	4	2	4	3	2	4	27
10.	3	3	5	5	3	4	4	5	32
11.	4	4	4	4	5	5	4	5	35
12.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13.	4	3	3	4	3	3	3	3	26
14.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
15.	3	4	3	4	4	4	4	4	30
16.	4	3	3	3	4	4	3	3	27
17.	4	4	4	4	3	3	4	4	30
18.	4	4	3	3	4	3	3	3	27
19.	4	4	3	2	3	3	4	4	27
20.	4	4	3	3	4	2	3	3	26
21.	3	3	4	3	4	4	4	4	29
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23.	4	3	3	3	3	3	3	3	25
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25.	4	4	4	3	3	3	4	4	29
26.	3	3	3	4	4	4	3	3	27
27.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
28.	4	4	3	3	3	3	3	4	27
29.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
30.	3	3	3	4	4	2	3	3	25
31.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34.	4	4	4	4	5	5	4	4	34
35.	3	4	3	3	4	3	3	4	27
36.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38.	4	5	4	5	4	5	4	4	35
39.	5	4	4	5	4	4	4	4	34

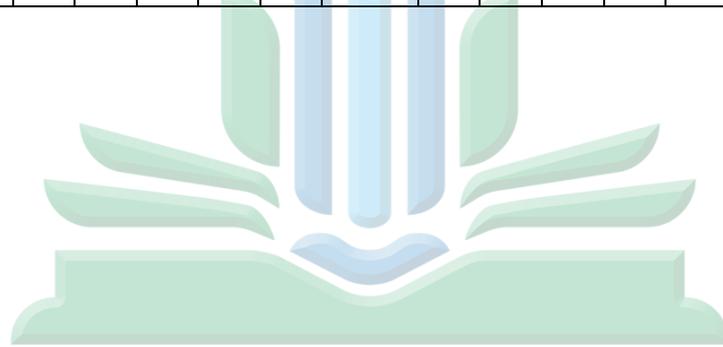
40.	5	5	4	4	5	5	5	4	37
41.	5	5	5	5	5	4	4	4	37
42.	5	5	5	4	4	4	3	3	33
43.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44.	4	5	4	5	5	4	4	5	36
45.	4	4	3	3	5	4	4	4	31
46.	4	5	5	4	5	4	4	5	36
47.	5	5	4	4	5	5	4	5	37
48.	5	5	4	4	5	4	5	5	37
49.	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50.	4	4	3	4	5	5	4	4	33
51.	4	4	4	5	5	5	5	5	37
52.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
53.	4	5	4	5	5	4	4	5	36
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55.	4	4	3	3	4	4	4	4	30
56.	4	4	4	4	5	5	4	4	34
57.	5	5	4	4	4	5	5	4	36
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59.	2	3	4	4	4	3	4	5	29
60.	2	3	5	5	4	5	3	5	32
61.	2	4	4	4	4	2	2	2	24

No.	Komunikasi (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3.	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
5.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
6.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
7.	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	36
8.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
9.	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
10.	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	37
11.	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	35
12.	5	3	5	4	4	4	3	2	3	3	36
13.	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	34
14.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	35
15.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
16.	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	35
17.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
18.	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	32

19.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
20.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
21.	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	37
22.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28.	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
29.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
30.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32.	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	42
33.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
34.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
35.	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	32
36.	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40.	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	47
48.	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
49.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51.	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
52.	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
55.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
58.	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	43
59.	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	45
60.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
61.	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	43

No.	Lingkungan Kerja (X3)							Kepuasan Kerja (Y)								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1.	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	3	4	4	3	3	28
2.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	2	2	28
3.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
4.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	2	2	32
5.	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	2	2	28
6.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	3	3	3	3	30
7.	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	3	4	5	4	4	33
8.	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	5	5	4	30
9.	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	5	3	3	32
10.	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
11.	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
12.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28
13.	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
14.	5	5	5	4	5	4	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28
15.	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
16.	5	5	5	2	5	5	27	5	3	2	2	5	5	2	2	26
17.	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18.	4	5	5	4	5	5	28	5	4	3	3	5	5	4	4	33
19.	4	5	4	3	4	4	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28
20.	5	5	5	4	5	4	28	4	5	2	2	4	4	3	3	27
21.	3	3	3	3	4	3	19	3	5	2	2	3	3	3	3	24
22.	4	5	5	4	5	5	28	5	4	3	3	5	5	4	4	33
23.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28
24.	5	5	5	3	3	4	25	5	3	3	4	4	4	2	2	27
25.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
26.	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	4	3	3	31
27.	5	5	4	3	5	5	27	5	5	3	3	5	5	3	3	32
28.	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	4	3	3	31
29.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	3	32
30.	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	4	3	3	31
31.	4	5	4	3	5	4	25	4	5	4	4	5	5	3	4	34
32.	5	5	4	4	5	5	28	4	5	3	3	5	5	3	3	31
33.	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	4	4	4	4	31
34.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
35.	4	5	5	3	5	4	26	5	3	3	3	4	5	3	3	29
36.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
37.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
38.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
39.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
40.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
41.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
42.	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	4	4	35
43.	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	39

44.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45.	4	3	2	2	3	4	18	5	5	5	5	4	5	5	5	39
46.	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	5	4	37
47.	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	5	5	5	5	5	39
48.	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	4	5	38
49.	4	4	2	2	4	3	19	2	2	2	2	2	4	4	2	20
50.	4	5	4	3	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51.	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	5	4	5	39
52.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
53.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54.	2	3	2	2	4	3	16	3	2	3	2	3	2	3	3	21
55.	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	5	5	5	4	35
56.	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
57.	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	4	5	4	3	29
58.	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	4	5	4	3	29
59.	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	4	31
60.	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	5	5	5	4	4	34
61.	4	4	5	3	5	4	25	5	4	3	3	5	4	3	3	30



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Deskriptif Responden

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Kerja	Sub. bagian Kerja
N	Valid	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.28	1.52	1.43	2.05	9.08
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	2	4	4	17

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	1.6	1.6	1.6
	20-30 Tahun	48	78.7	78.7	80.3
	31-40 Tahun	8	13.1	13.1	93.4
	41-50 Tahun	2	3.3	3.3	96.7
	>50 tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	32	52.5	52.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	44	72.1	72.1	72.1
	Diploma	9	14.8	14.8	86.9
	S1	7	11.5	11.5	98.4
	S2	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	8.2	8.2	8.2
	1-10 Tahun	49	80.3	80.3	88.5
	11-20 Tahun	6	9.8	9.8	98.4
	>20 Tahun	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sub. bagian Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur	1	1.6	1.6	1.6
	Finance	1	1.6	1.6	3.3
	Administrasi	4	6.6	6.6	9.8
	Accounting	1	1.6	1.6	11.5
	Multimedia	4	6.6	6.6	18.0
	Supervisor	3	4.9	4.9	23.0
	RMT	2	3.3	3.3	26.2
	Marketing	3	4.9	4.9	31.1
	Pramuniaga	21	34.4	34.4	65.6
	Kasir	5	8.2	8.2	73.8
	Brankas	2	3.3	3.3	77.0
	Security	4	6.6	6.6	83.6
	Office Boy	2	3.3	3.3	86.9
	Driver	2	3.3	3.3	90.2
	Teknisi	2	3.3	3.3	93.4
	Staff Pajak	2	3.3	3.3	96.7
	Personalia	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.627**	.184	.055	.214	.310*	.369**	.112	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.155	.673	.098	.015	.003	.389	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.627**	1	.416**	.311*	.506**	.389**	.449**	.359**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.015	.000	.002	.000	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.184	.416**	1	.571**	.285*	.415**	.363**	.504**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.155	.001		.000	.026	.001	.004	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.055	.311*	.571**	1	.364**	.432**	.402**	.419**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.673	.015	.000		.004	.001	.001	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.214	.506**	.285*	.364**	1	.539**	.431**	.464**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.026	.004		.000	.001	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.310*	.389**	.415**	.432**	.539**	1	.647**	.518**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.001	.001	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.369**	.449**	.363**	.402**	.431**	.647**	1	.620**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.001	.001	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.112	.359**	.504**	.419**	.464**	.518**	.620**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.389	.005	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.513**	.723**	.664**	.646**	.694**	.782**	.778**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

J E M B E R

Uji Validitas Komunikasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.552**	.460**	.444**	.468**	.524**	.297*	.116	.259*	.314*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.020	.374	.044	.014	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.552**	1	.322*	.545**	.538**	.425**	.365**	.395**	.321*	.524**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.000	.001	.004	.002	.012	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.460**	.322*	1	.422**	.482**	.400**	.511**	.395**	.440**	.268*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.001	.000	.001	.000	.002	.000	.037	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.444**	.545**	.422**	1	.717**	.539**	.589**	.390**	.490**	.367**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.000	.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.468**	.538**	.482**	.717**	1	.704**	.692**	.544**	.576**	.502**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.524**	.425**	.400**	.539**	.704**	1	.595**	.564**	.609**	.481**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.297*	.365**	.511**	.589**	.692**	.595**	1	.561**	.614**	.287*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.025	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.116	.395**	.395**	.390**	.544**	.564**	.561**	1	.644**	.597**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.374	.002	.002	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.259*	.321*	.440**	.490**	.576**	.609**	.614**	.644**	1	.397**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.044	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.314*	.524**	.268*	.367**	.502**	.481**	.287*	.597**	.397**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.037	.004	.000	.000	.025	.000	.002		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Komunikasi	Pearson Correlation	.597**	.681**	.646**	.757**	.863**	.807**	.773**	.726**	.736**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.572**	.630**	.487**	.547**	.473**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	.572**	1	.608**	.356**	.634**	.636**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	.630**	.608**	1	.612**	.512**	.521**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	.487**	.356**	.612**	1	.495**	.539**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X3.5	Pearson Correlation	.547**	.634**	.512**	.495**	1	.626**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X3.6	Pearson Correlation	.473**	.636**	.521**	.539**	.626**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.786**	.780**	.829**	.764**	.795**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.555**	.508**	.330**	.623**	.564**	.233	.414**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.000	.000	.071	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.555**	1	.528**	.367**	.525**	.423**	.268*	.474**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.001	.037	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.508**	.528**	1	.752**	.328**	.294*	.419**	.615**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.021	.001	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.330**	.367**	.752**	1	.389**	.355**	.373**	.560**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.000		.002	.005	.003	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.623**	.525**	.328**	.389**	1	.680**	.290*	.414**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.002		.000	.023	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.564**	.423**	.294*	.355**	.680**	1	.476**	.431**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.021	.005	.000		.000	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y7	Pearson Correlation	.233	.268*	.419**	.373**	.290*	.476**	1	.841**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.071	.037	.001	.003	.023	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y8	Pearson Correlation	.414**	.474**	.615**	.560**	.414**	.431**	.841**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.695**	.706**	.780**	.724**	.695**	.694**	.693**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	9

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.8201129
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.098
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.716	4.627		2.748	.008		
Kepemimpinan	.488	.101	.411	4.833	.000	.918	1.089
Komunikasi	.297	.081	.310	3.639	.001	.914	1.094
Lingkungan Kerja	.695	.116	.492	6.013	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.363	3.081		2.065	.043
	Kepemimpinan	.011	.067	.022	.171	.865
	Komunikasi	.030	.054	.071	.556	.580
	Lingkungan Kerja	-.233	.077	-.373	-3.029	.084

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.716	4.627	
	Kepemimpinan	.488	.101	.411
	Komunikasi	.297	.081	.310
	Lingkungan Kerja	.695	.116	.492

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.716	4.627		2.748	.008
	Kepemimpinan	.488	.101	.411	4.833	.000
	Komunikasi	.297	.081	.310	3.639	.001
	Lingkungan Kerja	.695	.116	.492	6.013	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.507	3	260.502	31.117	.000 ^b
	Residual	477.182	57	8.372		
	Total	1258.689	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

**Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.601	2.893

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Maret 2025

Operator Aplikasi DrillBit

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Luluk Musfiroh

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 14 Maret 2025
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

Dr. Sofiah, M.E.
NIP. 199105152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Program Studi/Fakultas : Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 17 Maret 2025
Pembimbing



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
NIP. 196905231998032001

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Alfita Aprillia
NIM : 211105020032
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 19 April 2002
Agama : Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Dusun Krajan, RT/RW 001/006
Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember
No. HP : 082337089984
E-mail : alfitaapril19@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Kemiri 01 (2009-2015)
2. SMP Negeri 1 Panti (2015-2018)
3. MAN 1 Jember (2018-2021)
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2021-2025)