

The Effect Of Work Environment And Leadership On Employee Job Satisfaction At Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu

Abdullah Azam Alfaruq¹⁾; Ida Anggriani²⁾; Ida Ayu Made E G³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ abdullahazamalfaruq12@gmail.com

How to Cite :

Alfaruq. A. A., Anggriani. I., Gayatri. I. A. M. E. (2025). The Effect Of Work Environment And Leadership On Employee Job Satisfaction At Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu. JURNAL EMA, 2 (2).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [01 Desember 2025]

Accepted [04 Desember 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Leadership, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tercipta dari lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, sehingga penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor kepemimpinan turut mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan kepuasan kerja pegawai dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampelnya berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi Linear berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and leadership on employee job satisfaction at Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu, both partially and simultaneously. Data collection methods used questionnaires with a sample size of 35 people. The analysis methods used were validity testing, reliability testing, multiple linear regression, coefficient of determination, F-test, and t-test. Based on the results of the study and discussion, it was found that the work environment had a significant effect on employee job satisfaction at Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu because the significance value was $0.000 < 0.05$, and leadership had a significant effect on employee job satisfaction at Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu because the significance value was $0.001 < 0.05$. The work environment and leadership simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu because the significance value is $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis kini semakin ketat yang sejalan dengan zaman yang terus berkembang dan bergerak cepat sudah tentu menuntut perusahaan untuk cepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam hal ini, sumber daya manusia pastinya punya peran yang penting dalam kegiatan organisasi, hal ini karena keberhasilan atau kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak bisa dipisahkan dari konteks sumber daya manusia (Adnyani et al., 2024). Salah satu yang menjadi perhatian dari sebuah manajemen adalah kepuasan kerja karyawan, karena hal itu juga menjadi hal yang sangat berdampak kepada bisnis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja karyawan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara global. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting ketika mengelola, merencanakan, maupun mengatur lingkungan perusahaan, karena karyawan adalah aset penting yang harus dijaga dengan baik (Abdullah, 2022 dalam Natasya dkk, 2025). Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama (aset) bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2015:105) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Hal ini dikemukakan juga oleh Susanti et al., 2024 dalam Natasya dkk, 2025 bahwa lingkungan kerja merupakan elemen yang penting untuk memunculkan kepuasan kerja seorang karyawan. lingkungan kerja yang mencakup suhu area kerja, sirkulasi udara di lokasi, pencahayaan yang dibuat, tingkat kebisingan dari area kerja, kebersihan dari ruangan kerja yang ada, dan adanya kelengkapan dari alat-alat kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja yang tercipta dari lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, sehingga penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor kepemimpinan turut mempengaruhi kepuasan kerja.

Dimana kepemimpinan ini merupakan suatu cara atau aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan yang dapat mengarahkan, mendorong, mempengaruhi pegawai yang dipimpinnya agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang dipimpinnya Martoyo (2017:175). Peran pemimpin dalam memacu pegawainya untuk bekerja lebih baik, yang akhirnya juga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan dalam suatu organisasi. Pimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi, kepuasan kerja pegawai dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada

pencapaian tujuan organisasi. Salah satu toko peralatan rumah tangga yang terlengkap dan terbesar di Bengkulu yaitu Al-Kahfi Super Kitchen juga memberikan perhatian terhadap lingkungan kerjanya serta dan kepemimpinan diterapkannya. Al Kahfi Super Kitchen menjual berbagai aneka produk yang dijual baik secara langsung di lokasinya maupun penjualan secara online melalui tokopedia dan promosi melalui media sosial seperti tiktok, instagram dan lainnya. Berdasarkan pengamatan dan informasi pada Al-Kahfi Super Kitchen masih terdapat permasalahan seperti lingkungan kerja sebenarnya lokasinya cukup strategis yang berada di pinggir jalan utama akan tetapi untuk kenyamanan masih dirasakan kurang leluasa karena banyaknya produk yang ada yang dijual menjadikan Al-Kahfi Super Kitchen rawan terhadap barang yang jatuh jika tidak hati-hati baik bagi karyawan maupun bagi pembeli, selain itu halaman parkir kurang luas, masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan secara langsung, dikarenakan pimpinan tidak setiap hari datang ke Al-Kahfi Super Kitchen.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan (Hasibuan, 2016:1). Dari pandangan Sulistiyani (2019:10), pengertian manajemen tidak hanya terbatas pada pengarahan orang dan tugas atau fungsi melainkan manajemen mencakup pengertian yang lebih luas yakni sampai pada penggerakan sumber-sumber daya lain yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian manajemen hendaknya dipahami sebagai aktivitas untuk menggerakkan dan menyetarakan sumber daya manusia dan sumber daya lain dalam rangka melakukan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang menitik beratkan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Barthos, 2014:1). Sedangkan (Hasibuan, 2016:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan non-fisik karyawan (Sedarmayanti, 2018:26). Menurut Nitisemito (2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dan kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Kepemimpinan

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi (puncak pimpinan) atau manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan

kepemimpinan (leadership) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan (Nawawi dalam Yusuf dan Maliki, 2021:188). Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi anggota sedangkan kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Seorang pemimpin yang baik tidak dilihat dari jumlah pengikut ataupun jangka waktu memimpin, tapi dilihat dari kemampuan dan caragaya kepemimpinan yang berhasil dalam memimpin suatu organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidak merupakan jaminan keberhasilan memimpin di organisasi lain. Seorang dapat menjadi seorang pemimpin selain karena didorong oleh kemauan sendiri juga dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Yusuf dan Maliki, 2021:178)

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerjamencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasaan atau ketidakpuasaan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan uji validitas. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validasi adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner valid. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/obyek yang sama. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *Alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

Regresi Linear berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen digunakan regresi linear berganda. Rumus persamaan regresi linear berganda (Sugiyono, 2014:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a :Konstanta/tetap

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Kepemimpinan

b₁, b₂, : Koefisien Regresi Berganda e : error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No item	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,735	0,3338	Valid
2	X1_2	0,948	0,3338	Valid
3	X1_3	0,777	0,3338	Valid
4	X1_4	0,799	0,3338	Valid
5	X1_5	0,755	0,3338	Valid
6	X1_6	0,812	0,3338	Valid
7	X1_7	0,705	0,3338	Valid
8	X1_8	0,816	0,3338	Valid
9	X1_9	0,623	0,3338	Valid
10	X1_10	0,763	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

No item	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,587	0,3338	Valid
2	X2_2	0,865	0,3338	Valid
3	X2_3	0,741	0,3338	Valid
4	X2_4	0,843	0,3338	Valid
5	X2_5	0,508	0,3338	Valid
6	X2_6	0,555	0,3338	Valid
7	X2_7	0,562	0,3338	Valid
8	X2_8	0,855	0,3338	Valid
9	X2_9	0,875	0,3338	Valid
10	X2_10	0,775	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2) adalah valid, hal ini dibuktikan dari seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pernyataan di atas nilai r hitung $>$ r tabel (0,3338).

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No item	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,638	0,3338	Valid
2	Y_2	0,803	0,3338	Valid
3	Y_3	0,763	0,3338	Valid

4	Y_4	0,737	0,3338	Valid
5	Y_5	0,659	0,3338	Valid
6	Y_6	0,803	0,3338	Valid
7	Y_7	0,763	0,3338	Valid
8	Y_8	0,659	0,3338	Valid
9	Y_9	0,613	0,3338	Valid
10	Y_10	0,381	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha</i> (<i>a</i>) <i>cronbach</i> > 0,60	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,925	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,898	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,874	Reliabel

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.324	1.342		3.222	.003
	Lingkungan kerja	.479	.093	.567	5.151	.000
	Kepemimpinan	.400	.104	.425	3.864	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	1.04033

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu

Dari tabel diatas terlihat untuk pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,000 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena mencakup berbagai aspek yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Suasana kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, serta lingkungan yang aman menjadi faktor penting yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu terjalinnya hubungan kerja yang harmonis dimana kerja sama tim yang baik menjadi kunci dalam menjaga kelancaran

124 | Abdullah Azam Alfaruq, Ida Anggriani, Ida Ayu Made E G; *The Effect Of Work Environment And Leadership...*

operasional pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu serta tersedianya fasilitas bekerja yang baik, aman, dan sesuai kebutuhan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih mudah dan efisien. Hal ini menumbuhkan rasa dihargai dan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putra dan Sumaji 2023 yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Putra Uyung Jaya. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Putra Uyung Jaya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,001 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu, hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang menyatakan bahwa pimpinan dapat memotivasi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi dengan baik, motivasi berupa penghargaan atas kinerja karyawan yang baik, pimpinan pandai berkomunikasi dan mudah menangkap maksud orang lain, pemimpin menginspirasi dan membangun kepercayaan sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Pimpinan juga mampu mengendalikan emosi dengan mampu mengontrol diri, dan memunculkan sikap moral yang baik. Karyawan merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukardi, Bahri S., Tupti, Zulaspan (2020) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan dan budaya terhadap kepuasan kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara). Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:98) yang mengungkapkan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Pengaruh kepemimpinan pemimpin terhadap setiap organisasi akan sangat kuat, dan organisasi akan tergantung pada bagaimana pemimpin memimpin organisasi dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditentukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu

Pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu diperoleh nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al- Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis sesama rekan kerja dan antara karyawan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas bekerja yang baik, aman, dan sesuai kebutuhan

membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih mudah dan efisien, karyawan dihargai sebagai individu bukan hanya sebagai tenaga kerja.

Selain itu pemimpin yang komunikatif dan terbuka membuat karyawan Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu merasa dihargai, pimpinan memberi arahan dan bimbingan, membantu karyawan berkembang dan karyawan merasa dibimbing. Pimpinan peduli dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang positif memperkuat pengaruh kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian lingkungan kerja dan kepemimpinan saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif sehingga kepuasan kerja dirasakan karyawan Al Kahfi Super Kitchen Bengkulu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendrik, Bay dan Lakay yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,001 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.
4. Hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 4,324 + 0,479X_1 + 0,400X_2 + 1,342$, dimana koefisien regresi lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Al-Kahfi Super Kitchen Bengkulu.
5. Nilai R^2 atau *R Square* sebesar 0,954. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sumbangan variabel bebas/independen secara bersama-sama yaitu lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) terhadap naik turunnya atau variasi variabel terikat/dependen yaitu kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 95,4 % dan sisanya 4,6% merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan Al-Kahfi Super Kitchen terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja seperti menciptakan suasana lingkungan kerja yang tetap kondusif, menyenangkan dan aman, tetap terjalinnya ikatan kerja sama yang saling memotivasi dan harmonis antara sesama rekan kerja.
2. Diharapkan Al-Kahfi Super Kitchen terus meningkatkan hubungan komunikasi yang baik dan lancar lagi antara pimpinan dan bawahan, Pimpinan terus mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawai dengan baik lagi.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel bebas di luar penelitian ini sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2022. The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia. *Matriks Jurnal Sosial Dan Sains*3(2 SE-Articles), 66–79. <https://doi.org/10.59784/matriks.v3i2.89>
- Barthos, Basir. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bumi aksara
- Handoko. T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta
- Hendrik, Bay A.Z., dan Lakay M.S.B. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Vol.1, No. 4 Desember 2023
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo
- Martoyo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Nitisemito. S. Alex. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Natasya R., Putri H.E., Indah B., Sastra B., Abdullah M., 2025. Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang: Menggali Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. JAMBURA: Vol 7. No 3. 2025
- Nitisemito. S. Alex. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sukardi, Bahri S., Tupti, Zulaspan., 2020. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura Sumatera Utara. *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1 April 2020.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(1), 66–82
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset

Sandra E., Wijaya E., Prawitasari A., 2023. Universitas Dehasen Bengkulu. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Jurnal Multimedia Dehasen Vol 1 No 1 Januari 2023

Wibowo. 2018. Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers