

Workplace Gen Z: Bagaimana Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Mendefinisikan Makna Kepuasan Kerja

Army Cahya Putra Rustamaji^{1*}, Andrianto Prasetya Nugroho², Suriyanti³, Arif Widodo Nugroho⁴, Hafifah Aisya Putri Sabiya⁵

^{1,2,3,5}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

⁴Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Indonesia

Email: armycahya09@pelitabangsa.ac.id¹, andrianto.prasetya@pelitabangsa.ac.id²,

suriyanti@pelitabangsa.ac.id³, arifwidodo.nugroho@uhamka.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: armycahya09@pelitabangsa.ac.id

Abstract. *The rapidly evolving industrial landscape, particularly in the Bekasi and Karawang regions, requires organizations to manage their human resources optimally, as employee job satisfaction is a key factor in maintaining performance and productivity. However, high work pressure, coupled with suboptimal leadership styles and work facilities, often leads to job dissatisfaction among industrial employees, which can result in decreased employee performance and, for Generation Z employees, a higher risk of turnover. This study aims to analyze whether leadership styles and work facilities influence the job satisfaction of industrial employees. The research method employed was a quantitative approach using accidental sampling. Primary data were collected through the distribution of questionnaires to Generation Z industrial employees in Bekasi and Karawang Regencies using the Lemeshow formula, with a sample size of 245 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results of this study are expected to provide recommendations for companies on how to improve employee job satisfaction through the implementation of effective leadership styles and the provision of adequate workplace facilities. The results of the study indicate that leadership style has an effect on job satisfaction, and workplace facilities also have an effect on job satisfaction.*

Keywords: *Industrial Employees; Job Satisfaction; Leadership Styles; Work Environment; Workplace Facilities.*

Abstrak. Pesatnya perkembangan dunia industri yang semakin pesat, khususnya di kawasan Bekasi dan Karawang, menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan kinerja dan produktivitas. Namun, tingginya tekanan kerja serta belum optimalnya gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja seringkali menimbulkan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan industri, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja dari karyawan dan untuk generasi z rawan akan *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan generasi z industri di wilayah Kabupaten Bekasi dan Karawang menggunakan rumus *lemeshow* yang mana responden yang diambil sebanyak 245 orang. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software SmartPLS*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; Gaya kepemimpinan; Karyawan Industri; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural maupun teknologis, tetapi secara substansial bergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai elemen penggerak yang memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui kontribusi aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan kinerja organisasi bergantung pada kualitas dan profesionalisme SDM yang

dimiliki, karena hal tersebut menjadi faktor utama dalam mencapai hasil yang maksimal (Bandu et al., 2023). Pengelolaan SDM yang efektif juga menjadi krusial karena manusia dipandang sebagai aset strategis dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Subagio & Putri, 2024). Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika dunia kerja menunjukkan perubahan signifikan yang memengaruhi kualitas pengalaman kerja karyawan, khususnya terkait kepuasan kerja. Meskipun secara agregat tingkat kebahagiaan kerja di Indonesia tergolong tinggi, di mana sekitar 75% pekerja merasa pekerjaannya memberikan kepuasan batin, realitas di lapangan justru menunjukkan hal yang berbeda (Purbaya, 2026). Berdasarkan temuan *Survey Workplace Wellbeing Score Indonesia 2025*, tingkat kesejahteraan mental tenaga kerja nasional tercatat sebesar 50,98 persen, angka ini masih lebih rendah dibandingkan rata-rata global yang mencapai 58,62 persen, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dan merasakan dampak negatif pekerjaan terhadap kesehatan mental mereka (Baderi, 2025). Di Indonesia, Provinsi Jawa Barat merupakan wilayah dengan jumlah angkatan kerja terbesar, yakni mencapai lebih dari 39,24 juta orang (Maheswara, 2025), kondisi tersebut semakin diperkuat dengan adanya konsentrasi kawasan industri di beberapa wilayah, khususnya Kabupaten Bekasi dan Karawang, yang dikenal sebagai pusat industri di Jawa Barat (Alexander, 2026). Banyaknya perusahaan di wilayah Bekasi dan Karawang menjadikan kedua daerah tersebut sebagai pusat penyerapan tenaga kerja, tingginya tuntutan kerja di sektor industri membuat pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif (Solution, 2025), karena kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkaitan dengan organisasi (D. Kurniawan et al., 2026), yang secara sistematis membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan melalui lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan (Munawaroh et al., 2025), serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai (Bandu et al., 2023) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara umum, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya menciptakan kepuasan kerja karyawan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia seringkali belum dilakukan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan terutama di sektor industri, karena keduanya berperan langsung dalam membentuk kualitas pengalaman kerja. Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan pada perannya yang saling melengkapi, di mana gaya kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan membangun hubungan kerja (Sewang, 2023), sedangkan

fasilitas kerja berkaitan dengan ketersediaan sarana yang mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan (Fibri et al., 2023).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Studi ini menggabungkan data awal yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan di berbagai perusahaan lintas sektor di Kabupaten Bekasi dan Karawang, terutama generasi Z, yang merupakan pusat kawasan industri utama di Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan keterkaitan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan rekomendasi strategis yang berbasis data untuk membantu perusahaan mengoptimalkan kinerjanya. Selain itu, mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan fasilitas lingkungan tempat kerja yang meningkatkan kepuasan karyawan memberikan panduan strategis bagi organisasi dalam merancang pola kepemimpinan yang dapat disesuaikan dan menyediakan fasilitas yang meningkatkan produktivitas. Pada akhirnya, ini akan mengarah pada peningkatan loyalitas dan kepuasan karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pertama, efektifitas gaya kepemimpinan terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (D. Kurniawan et al., 2026). Karyawan akan merasa puas ketika mendapatkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik (Govender et al., 2013). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diki Kurniawan, Pusi Bukit dan Ali Akbar dalam jurnal yang berjudul *“The Influence of Leadership Style and Work Facilities on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at Bank Jambi Muara Sabak Branch Office”*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penemuan ini didasarkan pada pandangan bahwa kepemimpinan bukan semata sebagai alat pengawasan, melainkan sebagai aspek psikologis yang membentuk cara karyawan memandang tugas dan lingkungan kerja (Kurniawan et al., 2026). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Subagio dan Nabilla Rizkya Permata Putri dalam jurnal yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, temuan ini didasarkan pada pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain (Subagio & Putri, 2024). Kedua, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas fasilitas kerja, semakin memadai fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin berdampak positif (Berutu et al., 2024), fasilitas di tempat kerja memainkan peran penting dalam menunjang operasional

organisasi, karena dapat menghasilkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memberikan dampak positif untuk perusahaan (Syarifudin & Parashakti, 2023). Penelitian lain yang dilakukan oleh Mutia Nur Fajriani Karina Berutu, Rizki Cindy dan Ikhwan Agus dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang”, menyatakan bahwa kualitas fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini didasarkan pada pandangan bahwa ketika fasilitas kerja dinaikan, maka kepuasan kerja akan meningkat (Berutu et al., 2024). Berbeda dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Asep Syarifudin dan Ryani Dhyana Parashakti dalam jurnal yang berjudul “Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, menyatakan intinya bahwa fasilitas yang ada di tempat kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, temuan ini didasarkan pada pandangan bahwa ketersediaan fasilitas kerja belum tentu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Syarifudin & Parashakti, 2023).

Tujuan utama untuk penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam hal perbedaan lokasi dan karakteristik sampel. Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta umumnya berfokus pada sektor perbankan yang memiliki karakteristik kerja yang relatif stabil dan terstruktur (D. Kurniawan et al., 2026), berbeda dengan sektor industri yang memiliki tuntutan kerja lebih tinggi, sistem kerja yang cenderung ketat, serta tekanan operasional yang lebih besar, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada karyawan industri yang berada di wilayah Cikarang dan Karawang sebagai kawasan industri terbesar di Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan penelitian kepuasan kerja, mengingat masih terbatasnya studi yang mengkaji kepuasan kerja karyawan industri di wilayah Bekasi dan Karawang.

2. KAJIAN TEORITIS

Karyawan merupakan komponen utama dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi, sehingga kepuasan kerja memegang peran penting dalam menciptakan kenyamanan bekerja (Prasetyo, 2023). Kepuasan kerja karyawan mencerminkan respon emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dijalani dalam sebuah perusahaan (Kosidin&

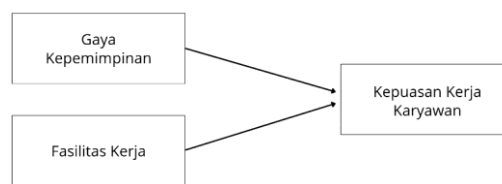
Widjaja, 2024), sehingga inisiatif dan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Saeed et al., 2023). Hal ini menjadi penting karena ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, kondisi psikologis karyawan dapat terganggu sehingga berpotensi memunculkan sikap negatif dan rasa frustrasi dalam bekerja (Subagio & Putri, 2024), serta mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain (Savitri & Komalasari, 2018), yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, keamanan kerja, kesempatan karier, gaji, kebijakan perusahaan dan manajemen, kondisi kerja, pengawasan, komunikasi dan lain sebagainya (Khotimah, 2024), diantara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja menjadi dua aspek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi bawahannya (Al-owaidi et al., 2023), karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai tujuan perusahaan (Govender et al., 2013). Fasilitas kerja mencerminkan tentang bagaimana bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan (Maulana et al., 2023), fasilitas kerja meliputi berbagai peralatan dan sarana pendukung yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas (Berutu et al., 2024), sehingga ketersediaan dan pengelolaannya penting untuk menunjang kepuasan kerja dan kelancaran organisasi (Syarifudin & Parashakti, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, sementara teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen, yaitu pengaruh *financial literacy* dan *financial technology* terhadap keputusan investasi. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada generasi Z di Kabupaten Bekasi. Sebelum proses penyebaran kuesioner, tim peneliti telah melakukan observasi serta perizinan kepada pihak-pihak terkait. Responden dalam penelitian ini mencakup generasi Z dari berbagai latar belakang, seperti karyawan swasta, pelaku UMKM, mahasiswa, ibu rumah tangga, hingga pemangku kepentingan, baik dengan status single maupun menikah. Populasi penelitian adalah seluruh masyarakat Kabupaten Bekasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*, guna memudahkan peneliti dalam menjangkau responden. Penentuan jumlah sampel

dilakukan dengan menggunakan rumus *Lemeshow* karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, dengan nilai Z (Nilai standar distribusi pada tingkat signifikansi 5%=1,96, dengan P (Prevalensi outcome 80%, $Q = 1-P$ dan d (Tingkat ketelitian 5%, dari keterangan diatas dihitung dengan rumus $n = n = Z_{\alpha/2} \times P \times Q$ dibagi d^2). Hasil dari perhitungan diperoleh sebanyak 245 responden (245 Responden). Selanjutnya, kuesioner penelitian diukur menggunakan skala Likert dengan ketentuan skor 1-5 di mana skor 1 untuk menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 untuk menunjukkan sangat setuju. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi software *SEM SmartPLS*.

Ada beberapa indikator yang diperhatikan berdasarkan dua variabel yang diteliti. Untuk mengukur kepuasan kerja, lima indikator harus dipertimbangkan: keamanan; hubungan sosial; kebebasan; harga diri; dan kesadaran diri (Putri & Santoso, 2024). Ada lima indikator gaya kepemimpinan yang harus diperhatikan: 1) kemampuan atasan, 2) hubungan atasan dengan karyawan, 3) hadiah dan hukuman, 4) partisipasi atasan, 5) pengawasan. Variabel fasilitas kerja terdiri dari mesin dan peralatan, insfrastruktur, transportasi, ruang kesehatan, dan gedung (Fibri et al., 2023).



Gambar 1. Desain Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1_Gaya Kepemimpinan	0.588
X2_Fasilitas Kerja	0.595
Y Kepuasan Kerja	0.629

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel adalah 0,588 untuk Gaya Kepemimpinan, 0,595 untuk Fasilitas Kerja, dan 0,629 untuk Kepuasan Kerja. Semua AVE yang melebihi batas minimum 0,50 menunjukkan bahwa semua struktur dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena

itu, indikator yang digunakan dianggap valid dan memiliki kemampuan untuk menggambarkan variabel yang diukur secara akurat.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
X1_Gaya Kepemimpinan	0.950
X2_Fasilitas Kerja	0.938
Y_Kepuasan Kerja	0.958

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,950 untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 0,938 untuk variabel Fasilitas Kerja, dan 0,958 untuk masing-masing variabel, masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian menunjukkan konstruk yang diteliti dengan tingkat konsistensi yang sangat tinggi.

Analisis Inner Model

Hasil Uji R Square

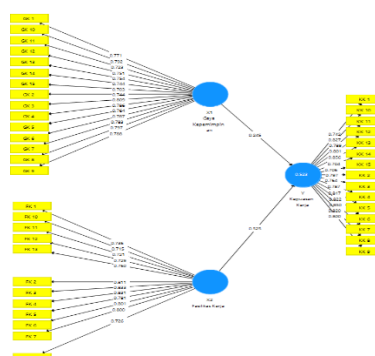
Tabel 3. Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y_Kepuasan Kerja	0.523	0.519

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa 52,3% dari variasi kepuasan kerja disebabkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja, dengan nilai R-Square sebesar 0,523 dan nilai R-Square yang disesuaikan sebesar 0,519. Ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti juga berperan. Akibatnya, nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan sedang.

Hasil Uji Bootstrapping



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural Lengkap Sumber Output SmartPLS yang diproses oleh peneliti, 2026.

Hubungan antara Gaya IKepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) digambarkan dalam diagram jalur yang menunjukkan hasil estimasi model struktural. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah menghilangkan indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas penelitian, setiap indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai faktor penambahan di atas 0,50. Oleh karena itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan valid dan mampu menunjukkan konstruk penelitian secara akurat. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk pada model penelitian. Hubungan antar variabel ditunjukkan berpengaruh jika nilai P kurang dari 0,05, dan tidak berpengaruh jika nilai P lebih dari 0,05.

Hasil Uji Path Coefficient

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	STDEV	(O/STDEV)	P Values
(X1) Gaya Kepemimpinan -> (Y) Kepuasan Kerja	0.245	0.245	0.070	3.489	0.001
(X2) Fasilitas Kerja - > (Y) Kepuasan Kerja	0.525	0.525	0.066	7.914	0.000

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,245, nilai T-Statistic sebesar 3,489, dan nilai P-Value sebesar 0,001. Nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96, dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,525, nilai T-Statistic sebesar 7,914, dan nilai P-Value sebesar 0,000. Ini dapat disimpulkan karena nilai P-Value kurang dari 0,05 dan nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Industri Kabupaten Bekasi dan Karawang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan nilai P-Value $0.001 < 0.05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa, pada karyawan industri di wilayah Bekasi dan Karawang yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, peran pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga berperan sebagai faktor penting yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian

ini dan temuan penelitian sebelumnya mungkin memperkuat gagasan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam kepuasan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja kolega akan meningkat apabila gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan dan karakter karyawan. (Govender et al., 2013), (Saeed et al., 2023), (Muttalib et al., 2023), (Narmatha et al., 2024).

Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Industri Kabupaten Bekasi dan Karawang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, pada karyawan industri di wilayah Bekasi dan Karawang yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, memiliki fasilitas kerja yang memadai sangat penting untuk menyelesaikan tugas sehari-hari. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Penemuan ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena fasilitas tersebut dapat membuat pekerja merasa nyaman dan nyaman saat melakukan tugas mereka (R. S. Kurniawan et al., 2025), (Rachman et al., 2025), (Fibri et al., 2023), (Maulana et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri di Kabupaten Bekasi dan Karawang. Dengan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, membantu, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, fasilitas kerja juga terbukti berpengaruh signifikan, dengan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai tidak hanya membuat karyawan merasa nyaman, tetapi juga membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan lancar. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus berusaha untuk mempertimbangkan kedua aspek kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersamaan jika mereka ingin meningkatkan kepuasan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu penelitian ini, terutama kepada mereka yang berpartisipasi dalam proses pengumpulan data penelitian, pengisian kuesioner hingga pengolahan data serta penyusunan artikel ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Owaidi, A. R., Saleh, T. A., & Benmechirah, M. (2023). Leadership style and its relationship to job satisfaction for employees at the University of Babylon. *Open Journal of Business and Management*, 11, 2832–2848. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116156>
- Alexander, H. B. (2026, February 2). Mengapa Bekasi dan Karawang masih jadi kiblat industri nasional? *Kompas*. <https://www.kompas.com/properti/read/2026/02/02/160000221/mengapa-bekasi-dan-karawang-masih-jadi-kiblat-industri-nasional->
- Baderi, F. (2025). Hasil survei mengungkapkan: Lebih 50% pekerja alami kelelahan kerja kronis. *Harian Ekonomi Neraca*. <https://www.neraca.co.id/article/227111/hasil-survei-mengungkapkan-lebih-50-pekerja-alami-kelelahan-kerja-kronis>
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1095–1106.
- Berutu, M. N. F. K., Cindy, R., & Agus, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang. *Economic Reviews Journal*, 3, 883–892. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.203>
- Fibri, Y. H., Abrian, Y., & Fansurya, A. H. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 20, 202–210.
- Govender, J. P., Garbharran, H. L., & Loganathan, R. (2013). Leadership style and job satisfaction: A developing economy perspective. *Corporate Ownership & Control*, 10(4), 390–399.
- Khotimah, S. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Macika Express Pangkalan Bun. *Magenta*, 12, 141–152.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6, 438–445.
- Kurniawan, D., Bukit, P., & Akbar, A. (2026). The influence of leadership style and work facilities on job satisfaction and its impact on employee performance at Bank Jambi Muara Sabak Branch Office. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6, 3593–3603. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i6>
- Kurniawan, R. S., Rosyida, M., & Ratuvelisa, D. (2025). Tinjauan mahasiswa Fisika Universitas Negeri Semarang mengenai utilitas kegiatan Physcositas Lintas Fisika. *Jurnal Analis*, 4, 101–114.

- Maheswara, R. (2025). Jumlah angkatan kerja Indonesia 2025, Jawa Barat paling banyak. *Dataloka*. <https://dataloka.id/ekonomi/5849/jumlah-angkatan-kerja-indonesia-2025-jawa-barat-paling-banyak>
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7, 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Munawaroh, Asih, W. R., Setiawan, A. H., & Novia, N. A. (2025). Analisa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja: Studi literatur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11, 12–18.
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The impact of leadership styles on employee's job satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5, 133–156. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Narmatha, N., Nandhini, V., Rathna, R., & Salini, M. (2024). The impact of leadership style on employee performance and job satisfaction. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 12(12), 851–854.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya Kaizen, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1, 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Purbaya, G. F. (2026). *Workplace Happiness Index, Indonesia tertinggi di Asia Pasifik*. *Valid News*. <https://validnews.id/kultura/workplace-happiness-index-indonesia-tertinggi-di-asia-pasifik>
- Putri, I. H. A., & Santoso, A. (2024). Pengaruh pengetahuan investasi, persepsi risiko dan kemajuan teknologi terhadap keputusan investasi. *Jurnal Ekono Insentif*, 18(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v18i1.1350>
- Rachman, A., Kuswandi, & Rahayu, S. (2025). The influence of financial compensation, work facilities, and workload on employee job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13, 433–443. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3088>
- Saeed, S. A., Ali, S. O., & Rashid, K. M. (2023). The effect of different leadership styles on job satisfaction. *Organization and Human Capital Development*, 2, 16–30. <https://doi.org/10.31098/orcaddev.v2i2.1747>
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan The Santai Umalas Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15–34.
- Sewang. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono. *Public Service and Governance Journal*, 4, 51–60.
- Solution, S. S. (2025). *Strategi SDM manufaktur yang efektif dan modern di 2025*. Sakura System Solution. <https://www.sakura-system.co.id/blog/strategi-sdm-manufaktur-yang-efektif-dan-modern-2025>
- Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan, dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1, 109–117.
- Syarifudin, A. A., & Parashakti, R. D. (2023). Dampak pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 93–105.