

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK FROM HOME*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)

Sintia Junia Sari¹, Dheo Rimbano², Ade Tiarasari³, Cavin Vidiantara⁴,
Fikri Dwi Ramadhan⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Insan
Email: sintiajuniasari77@gmail.com

Abstract: *This research examines the influence of the work environment, Work From Home (WFH), and leadership style on employee job satisfaction in the financial, manufacturing and public industries. In a competitive global era, job satisfaction is important for improving organizational performance. A supportive work environment, both physical and non-physical, has been proven to contribute positively to job satisfaction. In addition, the WFH work model provides flexibility which increases employee satisfaction through reducing stress and increasing work-life balance. An effective leadership style also plays a significant role in creating positive relationships between superiors and subordinates, which has an impact on job satisfaction. The method used in this research is the systematic method. literature review (SLR). The data was obtained from journals published on Google Scholar and Publish or Perish, with a total of 45 journals reviewed. The results show that all variables studied have a significant influence on job satisfaction, which in turn contributes to organizational performance. This research provides insight for management to create an optimal work environment and implement a supportive leadership style in order to increase employee job satisfaction.*

Keyword: *Work Environment; Work From Home; Leadership Style; Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja, *work from home* (WFH), dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri keuangan, manufaktur, dan publik. Dalam era global yang kompetitif, kepuasan kerja menjadi hal yang penting bagi peningkatan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun non-fisik, terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, model kerja WFH memberikan fleksibilitas yang meningkatkan kepuasan karyawan melalui pengurangan stres dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif juga berperan signifikan dalam menciptakan hubungan positif antara atasan dan bawahan, yang berdampak pada kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *systematic literature review* (SLR). Data yang di dapat dari jurnal yang terpublikasi pada google scholar dan publish or perish yang total keseluruhan jurnal yang direview berjumlah 45 jurnal. Hasil menunjukkan bahwa semua

variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; *Work From Home*; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pada era global saat ini dunia usaha semakin kompetitif sehingga semakin ketat pula tingkat persaingan yang mengakibatkan organisasi bisnis diperhadapkan pada suatu tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang diakibatkan oleh ketidak puasan kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah hasil yang dipengaruhi oleh beragam sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, serta sejumlah faktor tertentu. Faktor-faktor ini meliputi upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, suasana kerja yang nyaman, peluang untuk berkembang, penilaian kinerja yang adil, hubungan sosial di tempat kerja, dan cara atasan memperlakukan bawahannya.

Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam sebuah perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan saat menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia tak terpisahkan dari berbagai kondisi lingkungan di sekitarnya, di mana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan tersebut. Dalam konteks ini, manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan yang ada di lingkungan sekitarnya.

Work from home (WFH) merupakan kegiatan di mana karyawan melaksanakan tugas mereka dari kenyamanan rumah. *Work from home* juga disebut seseorang yang *telecommute* atau dikenal sebagai “*telecommuter*”, “*teleworker*”, dan sebagai karyawan di rumah atau pekerja di rumah. Istilah WFH saat ini banyak digunakan selama masa pandemi karena banyak karyawan yang melaksanakan tugas dan

pekerjaan mereka dari rumah. Singkatan yang sering digunakan dalam komunikasi digital untuk memberitahu seseorang bekerja dari rumah pada hari aktif kerja melakukan pekerjaan seseorang di rumah dan bukan di gedung seperti kantor (Pasaribu & Anshori, 2021)

Menurut Paais & Pattiruhu (dalam Nelson et al., 2023) Gaya kepemimpinan dalam organisasi perlu dimiliki oleh semua anggota internal organisasi, terlepas dari visi dan misinya. Gaya kepemimpinan adalah sebuah proses yang bertujuan untuk memengaruhi kegiatan dalam suatu organisasi, terutama dalam mengarahkan kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktivitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sejauh mana karyawan melakukan perubahan dalam karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan, mencakup perasaan dan perilaku terkait tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh penilaian terhadap pekerjaan, yang menunjukkan rasa penghargaan terhadap pencapaian yang diraih. Beberapa indikator kepuasan kerja mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan, peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta interaksi dengan rekan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Ayunasrah et al., 2022) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai pengaruh lingkungan di sekitarnya. Terdapat ikatan yang kuat antara manusia dan lingkungan, sehingga setiap individu berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme. Hal ini tentu

saja berdampak positif pada kinerja mereka. Ketika karyawan merasa bersemangat dan terinspirasi, tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka juga cenderung meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh risiko, tidak nyaman, dan tidak mendukung pelaksanaan tugas dapat menurunkan semangat dan gairah kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan.

2.2 *Work from Home*

Work from Home adalah istilah yang merujuk pada praktik bekerja dari rumah, di mana karyawan melaksanakan tugas-tugas yang biasanya dilakukan di kantor, tetapi kini dilakukan dari kenyamanan rumah mereka (Yahya, 2021).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan (Surbakti, 2022). Sedangkan menurut Sutrisno (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Suwarno & Priansa (dalam Luthfiana & Rianto, 2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kesan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat diturunkan dari perilakunya dan berbagai sudut pandang yang ada di tempat kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini dapat diterapkan pada salah satu karyanya, dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Penilaian tersebut dapat diterapkan pada salah satu karya karyawannya, sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap berbagai aspek di tempat kerja. Seseorang bisa merasa cukup puas dengan satu aspek pekerjaan sambil tidak puas dengan aspek lainnya, atau bahkan beberapa aspek sekaligus (Saputra, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan metode *systematic literature review* (SLR). Data yang di dapat dari jurnal yang terpublikasi pada google scholar dan publish or perish yang total keseluruhan jurnal yang direview berjumlah 45 jurnal. Metode SLR adalah sebuah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan menafsirkan hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

Tabel 1.
Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) (2014).	Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Meriah Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana Ansari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah (2022).	Tujuan dari penelitian ini untuk mendeteksi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akibat adanya variabel mediasi.	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% baik dari pengaruh langsung 5,1% maupun pengaruh tidak langsung 6,41%.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Ade Irma, Muhammad Yusuf Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (2020).	Penelitian ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.	Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
4.	Ririn Puji Astutik Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (2022).	Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Agung Aditya Saputra Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penulis (2021).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan.	Temuan dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Bayu Dwilaksono, Hanafiorry Yohana Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance (2017).	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja.	Hasil dari penelitian ini menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96.
7.	Junaidi Junaidi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Pegawai (2021).	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Dari hasil penelitian dan pembahasan ini dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1) Lingkungan kerja yaitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 6) Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 7) Kompetensi melalui kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, Agung Wahyu Handaru Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi (2013).	Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada subdivisi Transaction Process, Loan Administration dan General Branch Administration Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.
9.	Nancy L. Pioh, Hendra N. Tawas Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variable antara.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Kecamatan Sonder.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
10	Kabupaten Minahasa) (2016). Edduar Hendri Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang (2012).	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyaawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyaawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
11.	Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo, Ferdy Roring Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulut Tenggo (2018).	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
12.	Ali suhali, Emi Amelia Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bpr Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka (2022).	Penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kemudian mengelola, menganalisis, dan menginterpretasikannya.	Dari hasil penelitian ini perhitungan yang dilakukan secara manual, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut: $Y = 15,04 + 1,28X$. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi secara manual menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,8394. Maka nilai dari koefisien korelasi sebesar 0,8394 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka.
13.	Octo Bayu Putra Wongkar Jantje L. Sepang Sjendry S.R. Loindong Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, baik dari Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Hasil dari penelitian yang diperoleh secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
14.	Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo (2018). Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyant Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung (2017).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh sebesar 38,8% terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung dan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
15.	Evi Damayanti, Ismiyati Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru (2020).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64, 2% dan taraf signifikansi 0,000< 0, 05.

Sumber: penelitian terdahulu, 2024

4.1.2 *Work from home* dan kepuasan kerja

Tabel 2.
Penelitian terdahulu tentang pengaruh *work from home* dan kepuasan kerja

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Riska Anggelina dan Uswatun Chasanah. Work From Home Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Inspektorat Kota Yogyakarta (2024).	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Work from Home (WFH) dan Kepuasan Kerja entang Produktivitas Kerja Pegawai di Inspektorat Kota Yogyakarta.	Work From Home (WFH) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja
2	Marwah Dwipa dan Dahmiri Work From Home Dan Work Life Balance Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (2023).	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi work from home dan work life balance dalam mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pegawai startup Bibit.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa startup Bibit dapat melakukan pemahaman terkait work from home dan work life balance untuk keseimbangan waktu dalam mobilitas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja maupun kinerja karyawan.
3	Slamet Widiyanto, Rojuaniah Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten (2022).	Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dengan menyelidiki dari beberapa pridikor potensial dari kepuasan kerja selama karyawan melakukan pekerjaan dari rumah dari dampak pandemi COVID-19 seperti keseimbangan kehidupan kerja dan juga stress kerja.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Mela Rosa Damayanti, Dodi Ria Atmaja Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah (2022).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks kerja jarak jauh yang disebabkan oleh pandemi seperti work-life balance, stres kerja dan employee relations pada pekerja yang sedang berkuliah.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa work from home berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan work-life balance tetapi berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
5	Ahmad Nauval, Liswandi, Yahya Agung Kuntadi Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (2022).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh work from home, motivasi, lingkungan kerja dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini menemukan pengaruh positif variabel-variabel work from home, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel work from home, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6	Apriadi, Siti Nurmayanti, and Hermanto. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Swasta Di Kota Mataram (2022).	Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi hubungan antara work from home dan kinerja karyawan swasta di Kota Mataram selama pandemi Covid-19.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa: 1). Variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2). Variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3). Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan 4). Variabel kepuasan kerja yng tidak memediasi pengaruh WFH.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
7	Annisa Nurhandayani, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (2023).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work from Home dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.	Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa variabel Work from Home terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,111 dan nilai t statistik sebesar 1,3890,5.
8	Monica Mandasari, Asmanita Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt Jimmulya (2022).	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kerja dari rumah terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Jimmulya.	Hasil penelitian dari regresi menunjukkan thitung 6,955 & 6,891 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
9	Imam Saroni, Aryana Satrya, Sri Listyarini Pengaruh Working From Home Dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Financegov) (2022).	Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Working from Home dan Transformational Leadership yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja mampu membuat kinerja pegawai menjadi meningkat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Working from Home dan Transformational Leadership memengaruhi kinerja pegawai, serta kepuasan kerja mampu memainkan perannya sebagai variable mediasi yang memperkuat dampak Working from Home dan Transformational Leadership terhadap performa pegawai.
10	Tri Demuliani Nasrotin M and Sutianingsih. Peranan Keterlibatan Kerja, Work from Home (Wfh) Dan Komunikasi Untuk Mengoptimalakan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi (2023).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peranan keterlibatan kerja, work from home (WFH) dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.	Hasil dari analisis ini untuk menunjukkan bahwa pengaruh langsung Work From Home (WFH) terhadap kinerja merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
11	Titis Ayu Wardani Dan Dimas Aryo Wicaksono	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian	Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja WFH dan WFO berpengaruh terhadap

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja Work From Home Dan Work From Office Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2023).	ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja WFH dan WFO berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.	kepuasan kerja secara simultan.
12	Firmansyah1 Abdul Ghofar. Analisa Pengaruh Work From Home (Wfh), Work From Office (Wfo) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating Pada Pt. Xyz Bagian Supply Chain (2024).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh work from home, work from office dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan work from home dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan work from office tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Irmayani Nasution, Zulhendry, Raina Rosanti Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp (2020).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh bekerja dari rumah (Work From Home) terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sumatera Utara.	Hasil dari penelitian ini didapatkan untuk hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat ($r=0,948$) dan berpola positif, nilai koefisien determinasi 0,899, dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan ($p=0,000b$).
14	Reni Zulia Yahya , Netty Laura Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan (2021).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sosial sebagai variabel moderasi pada PT. Cemerlang Indo Pangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work from home memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
15	Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimus Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja	Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat keterkaitan penerapan bekerja dari rumah atau Work from Home (WFH) terhadap Work-Life Balance (keseimbangan kehidupan pekerjaan) dari para pekerja	Hasil penelitian dari analisis R Square menunjukkan bahwa Work from Home berpengaruh positif dan signifikan sebesar 67.5% terhadap WorkLife Balance

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Perempuan Di Kota Ende (2020).	perempuan di kota Ende yang sudah berkeluarga atau orang tua tunggal.	pekerja perempuan di kota Ende.

Sumber: penelitian terdahulu, 2024

4.1.3 Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

Tabel 3.
Penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sarah Puspita Sari dan Wachid Hasyim. Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Manufaktur Cikarang (2022).	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Alden Nelson dan Veronika Desi Mika Melati Penjaitan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan N Manufaktur Ur Batam (2023).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh leadership style, organizational culture, organizational commitment, employee commitment and work attitudes mempengaruhi employee performance yang dimediasi oleh job satisfaction.	Hasil dari penelitian analisis pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi dan komitmen karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3	Roy Ramadhony Ampitrian Noor, Hairudinor, Irwansyah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt.	Penelitian ini bertujuan untuk : 1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan situasional memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Untuk menganalisis apakah iklim organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan situasional	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,538.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)**

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu) (2019).	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 4. Untuk menganalisis apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	
4	Fitriani, Sri Fitayanti, Sian Linda Lerebulan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku Dan Papua (2023).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku, dan Papua.
5	Pajar Rista, Regita Amalia Saskia, Sulthan Muhammad Dzaki, Salwa Adni Zalva, M Chaerul Rizky Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Medan (2024).	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Medan serta mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Medan. Selain itu, penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
6	Selda Militri Dora Br Surbakti. Agus Kusnawan Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Binakreasi Inti Gemilang (2022).	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Binakreasi Inti Gemilang.	Hasil dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Binakreasi Inti Gemilang.
7	Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian ini untuk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Sebagai Variabel Intervening (2017).		
8	Ani Khuryatul Abadiyah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Columbia Cabang Palu (2021).	Penelitian ini bertujuan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang direncanakan secara bersama dapat mencapai target.	Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong.
9	Slamet Riyadi Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur (2011).	Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Jawa Timur.	Hasil penelitian ini untuk menunjukkan bahwa kompensasi finansial, tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10	M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Pandu Adi Cakranegara, Mulyadi, Muhammad Asir, Andri Haryono Analisis Peran Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Nasional (2022).	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Pendawa Bakti.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.Wahana Pendawa Bakti.
11	Muhammad Fauzan Baihaqi, Suharnomo Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja	Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Sintia J.S., Dheo R., Ade, T., Cavin V., Fikri D.R.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work from Home*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Literatur)

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) (2010).	karyawan PT Yudhistira Galia Indonesia Area Yogyakarta.	kepuasan kerja dan kinerja karyawan; Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang positif dan signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga memainkan peran yang sama dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja.
12	Elferida J Sinurat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Padapt. Himawan Putramedan (2017).	Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk pengaruh mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.	Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja padaPT. Himawan Putra Medan ini untuk pengaruh mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.
13	Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jms Jakarta (2020).	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JMS Jakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi mencapai 0,876, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat. Selain itu, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 76, 8% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Melalui uji regresi linier, diperoleh persamaan $Y = 12,484 + 0,692X$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.
14	Ni Made Ria Satyawati, Waya Suartana	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh	Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa

No	Nama & Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan (2014).	gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan.	gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan.
15	Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh (2017).	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Aceh.	Hasil dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Selanjutnya, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Namun, kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sumber: penelitian terdahulu, 2024

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013) lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai *R-squared* (R^2) dalam penelitian ini mencapai 53%, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari setengah variabilitas kepuasan kerja karyawan, ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, Sebanyak 47% dari karyawan tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Menurut Ayunasrah et al. (2022) kepuasan kerja berperan sebagai mediator secara parsial untuk mengurangi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11, 5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5, 1% dan pengaruh tidak langsung 6, 41%.

Manurut Yusuf (2020) hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Astutik (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari Saputra (2021), menunjukkan bahwa berdasarkan nilai *T Statistics* sebesar $1.596 < 1.967$ dan *P Value* sebesar $0.111 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. Hal ini disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hanafi & Yohana (2017) hipotesis yang telah diajukan, terbukti memiliki pengaruh dan signifikan.

Menurut Junaidi (2021) lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Prayuda (2013) lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di subdivisi Proses Transaksi. Menurut Pioh & Tawas (2016) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Hendri (2012) secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pareraway & Kojo (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Suhali & Amelia (2022) dalam penelitiannya, thitung lebih besar dari ttabel ($12, 1587 > 1.66980$), hal ini dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka.

Menurut Wongkar et al. (2018), lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, serta pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Pangarso & Ramadhyanti (2017) secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64, 2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0, 05$. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0, 0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0, 05$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11, 36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0, 05$. Pengaruh budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja sebesar 20, 25% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh *Work from Home* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Chasanah (2024) *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t statistic* $> 1,96$ dengan nilai sebesar $3,512 > 1,96$ dan *p value* $< 0,05$ dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya *Work from Home* (WFH) pegawai merasa puas saat bekerja. Menurut Dwipa & Dahmiri (2023), berdasarkan analisa yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work from home* terdapat beberapa hasil analisis yang menunjukkan hubungan signifikan antara berbagai faktor. Pertama, hubungan antara kepuasan kerja dan *work life balance* menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,049$. Selain itu, *work life balance* juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $0,000$. Selanjutnya, penerapan kerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,007$. Di sisi lain, *work life balance* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan yang tercatat pada nilai $0,032$. Terakhir, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000$.

Menurut Widiyanto & Rojuaniah (2022) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian Nauval & Kuntadi (2022) menunjukan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial yang dapat memperkuat hubungan antar variabel. Nilai VAF yang diperoleh kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh variabel *Work from Home* sebesar 50%, variabel motivasi sebesar 50%, dan variabel lingkungan kerja sebesar 33, 50%. Menurut Apriadi (2022) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta Kota Mataram pada masa pandemi covid-19.

Menurut Nurhandayani (2023) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pertama, variabel *Work from Home* memiliki nilai estimasi sebesar $0,111$ dengan *t-statistik* $1,389$, yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan (*t-statistik* $\leq 1,96$). Kedua, variabel beban kerja menunjukkan nilai estimasi $0,419$ dan *t-*

statistik 4,526, yang berarti hasil ini sangat signifikan (t -statistik $> 1,96$), dengan nilai p -value sebesar 0,000. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai estimasi 0,395 dan t -statistik 4,637, yang juga signifikan (t -statistik $> 1,96$), dilengkapi dengan nilai p -value sebesar 0,000. Menurut Mandasari & Asmanita (2022) bahwa hasil analisis regresi penelitiannya menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,955 dan 6,891, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Saroni et al. (2022) berdasarkan hasil pengukuran T -Statistik dan P -Values variabel *Working from Home* terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai sampel asli pada koefisien jalur adalah positif 0,556 dan nilai T -Statistik hipotesis ini adalah positif 11,808, sehingga nilai T -Statistik tersebut telah memenuhi kriteria $> 1,96$ angka T -Statistik tersebut menunjukkan signifikan dan positif. Menurut Nasrotin (2023) *work from home* (WFH) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Menurut Wicaksono (2023) bahwa variabel lingkungan kerja ketika WFH dan WFO memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Firmansyah & Ghofar (2024) data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*. Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFO (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*. Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) PT. XYZ bagian *supply chain*. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara WFO (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) PT. XYZ bagian *supply chain*. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*. Analisa pengaruh WFH (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan

kerja bukan sebagai variabel moderating. Analisa pengaruh WFO (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Analisa pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.

Menurut Nasution et al. (2020) didapatkan hubungan yang kuat antara WFH dengan Kinerja Karyawan ($r=0,948$) dan berpola positif. Nilai koefisien determinasi 0,899, dan hasil uji statistik didapatkan hubungan yang signifikan antara kerja dari rumah (WFH) dan kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0,000. Hasil yang didapatkan pada penelitian Yahya (2021) menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Menurut Dua & Hyronimus (2020) analisis *R-Square* menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 67.5% terhadap *work-life balance* pekerja perempuan di kota Ende.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sari & Hasyim (2022) terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar $3,210 > t \text{ tabel } (1,987)$ dan nilai signifikansi $(0,002) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial. Menurut Nelson et al. (2023) Hasil analisa yang diperoleh menjelaskan jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi serta komitmen karyawan menghasilkan nilai yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Noor et al. (2019) hasil uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu nilai t-statistik sebesar 7,234 dengan tingkat probabilitas 0,000. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa probabilitas tersebut signifikan. Menurut Fitriani et al. (2023) dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero)

Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 14,684 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,050$).

Menurut Rista et al. (2024) diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Medan. Menurut Darmawan & Putri (2017) bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan penguatan gaya kepemimpinan. Menurut Abadiyah et al. (2021) bahwa variabel fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Menurut Riyadi (2011) bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing indikator yang diuji dalam penelitiannya yaitu 0,5 dengan tingkat signifikansi 5%, hal ini berarti bahwa masing-masing indikator adalah valid (construct validity, alat ukur terpenuhi). Sedangkan untuk uji reliabilitas, digunakan nilai *composite variable* dengan syarat bahwa nilainya harus lebih besar dari 0,6 (*composite reliability* > 0,6). Menurut Anggoro et al. (2022) gaya kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Baihaqi & Suharmono (2010) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Sinurat (2017) bahwa hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis (H1) diterima dalam penelitiannya. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Menurut Made et al. (2014) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan sekaligus sebagai variabel intervening yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Menurut Hatta & Musnadi (2017) bahwa gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, sedangkan dengan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, *work from home* (WFH), dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di industri keuangan, manufaktur, dan publik. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, sangat penting bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.. Penerapan WFH yang efektif, dengan dukungan teknologi dan komunikasi yang baik, dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif juga terbukti memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan yang ada pada industri keuangan, manufaktur dan publik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pelaksanaan WFH yang terukur serta penerapan gaya kepemimpinan yang baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, Siti Nurmayanti, & Hermanto. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram. <https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1833>
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Chasanah, R. A. dan U. (2024). Work From Home Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Inspektorat Kota Yogyakarta.
- Damayanti, Rosa M., & Atmaja, Ria D. (2022). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 783–808. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424>
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>

- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258.
- Dwipa, M., & Dahmiri. (2023). Work From Home Dan Work Life Balance dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 782–792.
- Ghofar, A. (2024). Work From Office (Wfo) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating Pada Pt. Xyz Bagian Supply Chain. *YUME: Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta.
- Irma Muhammad, A. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Made, N., Satyawati, R., & Suartana, W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan.
- Mandasari, M., & Asmanita, A. (2022). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1008. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.656>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nauval, A., & Agung Kuntadi, Y. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(3). <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.3580/http>
- Nelson, A., Desi, V., & Panjaitan, M. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Batam (Vol. 31, Issue 1).
- Noor, R. R. A., Hairudinor, & Irwansyah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan

- Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(1), 10–18.
- Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583>
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA (Vol. 19, Issue 1)*.
- Pareraway, A. S., & Christoffel Kojo, F. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulut Tenggo (2018). *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (n.d.). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang.
- Saroni, I., Satrya, A., & Listyarini, S. (2022). Pengaruh Working From Home Dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor FinanceGov). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3322/http>
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.45>
- Tri Demuliani Nasrotin M, S. (2023). Peranan Keterlibatan Kerja, Work from Home (Wfh) Dan Komunikasi Untuk Mengoptimalakan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngaw.
- Wicaksono, T. A. W. & D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Work From Home Dan Work From Office Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 599–612. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating

Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. CENDEKIA Jaya, 3(2), 20–40.
<https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>