

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

LING MIYATI

11211133

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen**



DISUSUN OLEH:

LING MIYATI

11211133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2025

**HALAMAN PENGAJUAN
SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

LING MIYATI

11211133

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTAWACANA

DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LUG MIYATI
NIM/NIP/NIDN : 11211133
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Mental Pada Perusahaan Retail di Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, ...

Mengetahui,

Ambar Kusuma Ashuri, SE, M.Si
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0521026801

Yang menyatakan,

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 1121133

Pernyataan Penyerahan Karya Ilmiah | 2

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : LING MIYATI
NIM : 1121133
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Judul karya ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan Monevial Pada Perusahaan Pte di Yogyakarta.

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, ...

Yang menyatakan,



NIM 1121133 Ling miyati

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI YOGYAKARTA

Nama : LING MIYATI

NIM : 11211133

Mata Kuliah : SKRIPSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Program Studi : MANAJEMEN

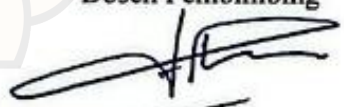
Semester : 7 (Ganji)

Tahun Akademik : 2024/2025

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 7 Januari 2025

Dosen Pembimbing


Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali yang bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil Skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 15 Desember 2024


METERAI
TEMPEL
6634BAMX02416268
Ling Miyati

11211133

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

LING MIYATI

11211133

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

Yogyakarta, 20 Maret 2025

Disahkan Oleh:

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., :

Dipl. Secr, M.M.

(Ketua Tim Penguji)

2. Jonathan Herdioko, SE., MM :

(Dosen Penguji)

3. Dr. Ambar Kusuma Astuti, :

S.E., M.Si

(Dosen Pembimbing)

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si


Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

HALAMAN MOTTO

Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan;
yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.

Yeremia 29:11

Engkau menyediakan hidangan bagiku di hadapan lawanku: Engkau mengurapi kepalaku dengan minyak, pialaku penuh melimpah.

Mazmur 23:3

“Kesuksesan adalah hasil dari usaha kecil yang dilakukan setiap hari, malas boleh tapi tau batasan, sebab tidak ada orang yang tidak pernah merasakan malas”

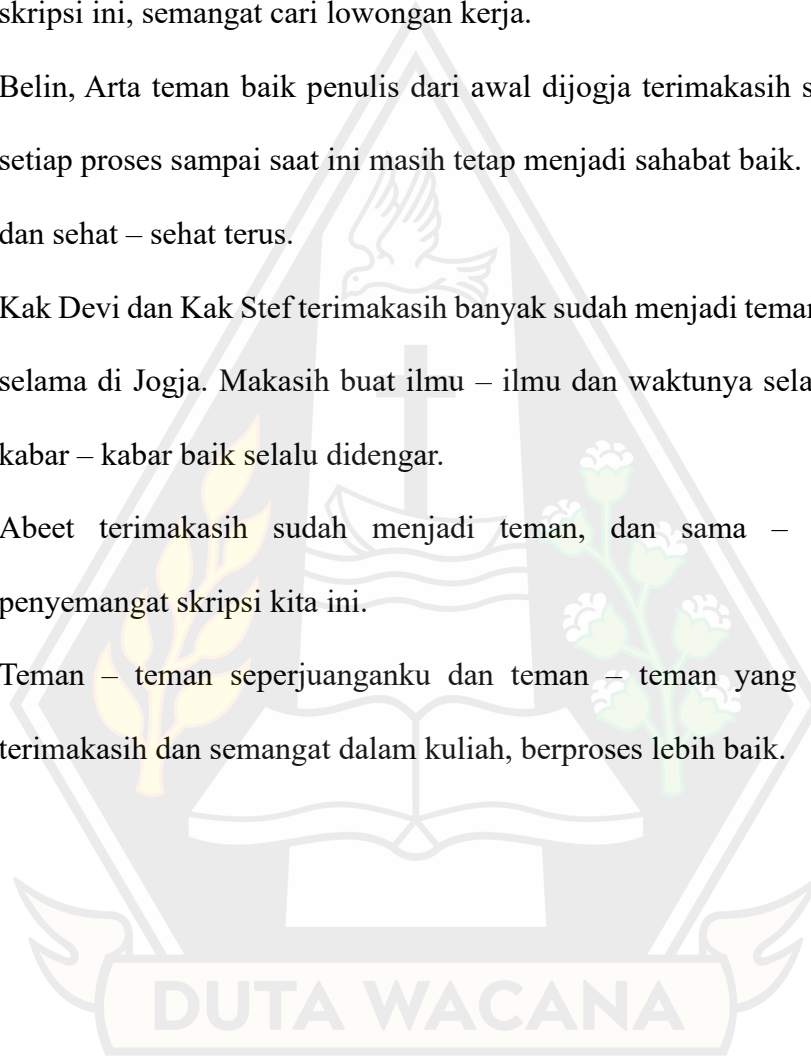
DUTA WACANA

La persévérance est la clé du succès.

HALAMAN PERSEMBAHAN
Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus, yang menjadi penolong dan selalu menyatakan kasihnya, menjadi penopang setiap umatnya yang memuji dan menyembahnya. Yang memberikan kekuatan kepada penulis untuk ada dititik sekarang karena cinta kasihnya begitu sempurna.
2. Kedua orang tua ku, papa dan mama, terimakasih untuk support, semangat dan cinta yang begitu sempurna, mendukung setiap proses dan selalu ada disaat – saat kesusahanku. Tidak pernah mengeluh betapa susahny menjadi orang tua dan membiayai anaknya yang sangat boros ini. Terimakasih untuk setiap tetes keringat, lelah, sehingga penulis ada dititik sekarang. Terimakasih untuk setiap motivasi dan semangat agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik. Terimakasih tidak pernah menuntut penulis untuk harus seperti ini dan itu, terimakasih selalu mendukung apapun yang menjadi keputusan penulis dalam mengambil langkah selanjutnya. Terimakasih juga untuk adik – adik penulis yang memberikan semangat dan menjadikan motivasi karena masih ada adik yang harus penulis bahagiakan dengan membagi uang jajan.
3. Dosen pembimbing bu Ambar dan dosen – dosen Fakultas Bisnis terimakasih untuk ilmu dan bimbingan dari awal hingga sekarang sangat sabar dalam setiap proses bimbingan, terimakasih untuk pelajaran hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Ibu sehat – sehat dan selalu dalam lindungan Tuhan.

4. Koko sudah menemani penulis dalam berproses, memberikan dukungan dan support kalau penulis bisa, terimakasih untuk jajan kopinya.
5. Joyceeeeeee sahabat penulis dari awal di Jogja sampai mengerjakan skripsi barengan, terimakasih sudah sama – sama dari awal sampai menyelesaikan skripsi ini, semangat cari lowongan kerja.
6. Belin, Arta teman baik penulis dari awal di Jogja terimakasih sudah menemani setiap proses sampai saat ini masih tetap menjadi sahabat baik. Semoga sukses dan sehat – sehat terus.
7. Kak Devi dan Kak Stef terimakasih banyak sudah menjadi teman bahkan kakak selama di Jogja. Makasih buat ilmu – ilmu dan waktunya selama ini semoga kabar – kabar baik selalu didengar.
8. Abeet terimakasih sudah menjadi teman, dan sama – sama menjadi penyemangat skripsi kita ini.
9. Teman – teman seperjuanganku dan teman – teman yang diluar kampus terimakasih dan semangat dalam kuliah, berproses lebih baik.



KATA PENGANTAR

Syukur dan terima kasih penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kasih, dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada Perusahaan Ritel di Yogyakarta” dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si, selaku pembimbing utama, atas waktu, perhatian, dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., Msi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Orang tua tercina, serta keluarga besar, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu.

Yogyakarta, 15 Desember 2024

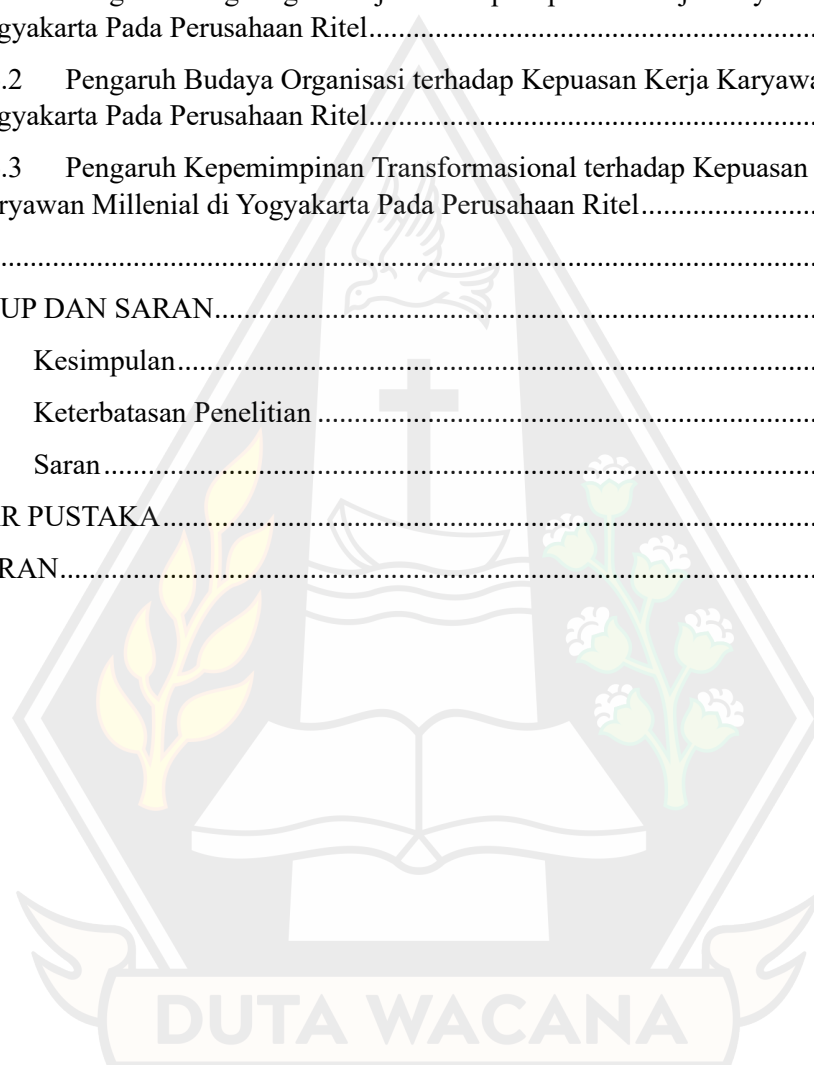
Ling Miyati

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Budaya Organisasi	10
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.4 Kepuasan Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Berpikir	29

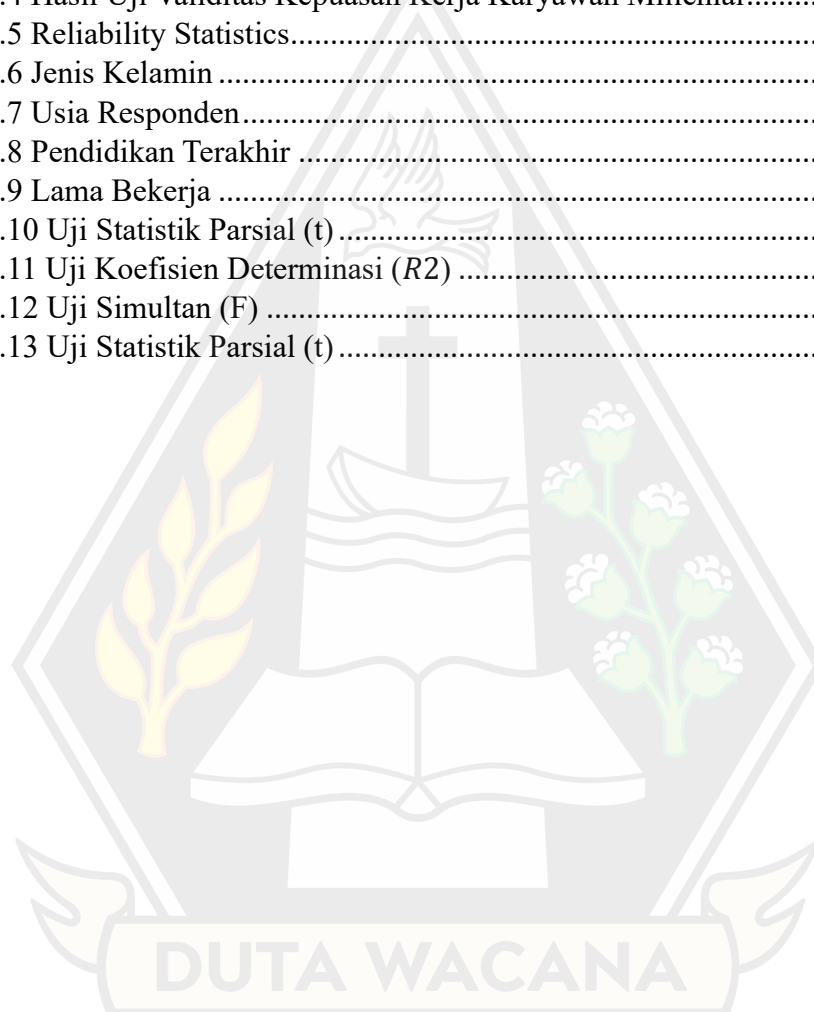
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	30
BAB III		33
METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Pengumpulan Data.....	33
3.2	Jenis Data Penelitian.....	34
3.2.1	Data Primer	34
3.2.2	Data Skunder.....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5	Metode Uji Instrumen Data	41
3.5.1	Uji Validitas.....	41
3.5.2	Uji Reliabilitas	43
3.6	Metode Uji Hipotesis.....	44
3.6.1	Analisis Linear Berganda	44
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.6.3	Uji Simultan (F)	45
3.6.4	Uji Statistik Parsial (t).....	45
3.7	Gambaran Industri	46
BAB IV		47
HASIL PENELITIAN.....		47
4.1	Penjelasan Tentang Objek dan Subjek Penelitian.....	47
4.2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
4.2.1	Uji Validitas.....	48
4.2.2	Uji Reliability.....	51
4.2.3	Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.4	Identifikasi Berdasarkan Usia Responden.....	53
4.2.5	Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.6	Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.3	Metode Uji Hipotesis.....	56
4.3.1	Analisis Linear Berganda	56

Tabel 4.10 Analisis Linear Berganda	56
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.3.3 Uji Simultan (F)	58
4.3.4 Uji Statistik Parsial (t).....	59
4.4 PEMBAHASAN.....	60
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.....	60
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.....	61
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.....	62
BAB V	63
PENUTUP DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan Millenial.....	50
Tabel 4.5 Reliability Statistics.....	51
Tabel 4.6 Jenis Kelamin	52
Tabel 4.7 Usia Responden.....	53
Tabel 4.8 Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.9 Lama Bekerja	55
Tabel 4.10 Uji Statistik Parsial (t)	56
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.12 Uji Simultan (F)	58
Tabel 4.13 Uji Statistik Parsial (t)	59

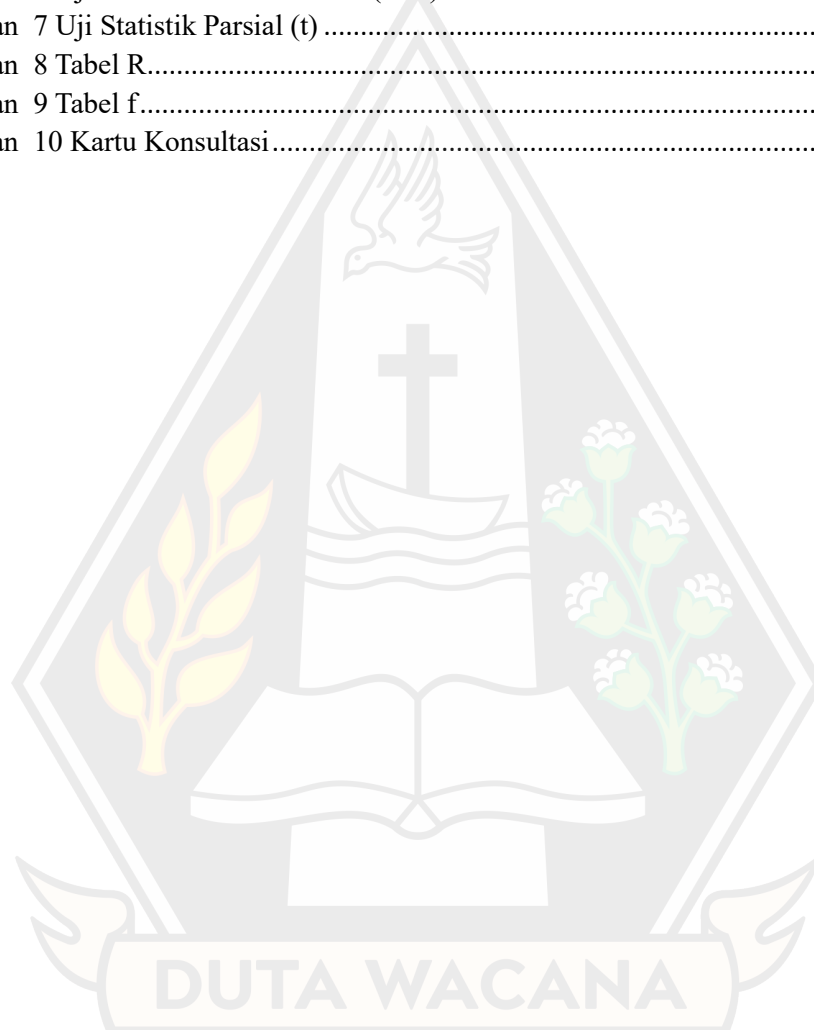


DAFTAR GAMBAR



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	69
Lampiran 2 Kuesioner.....	70
Lampiran 3 Responden	75
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	77
Lampiran 5 Uji Simultan (F).....	87
Lampiran 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
Lampiran 7 Uji Statistik Parsial (t)	88
Lampiran 8 Tabel R.....	89
Lampiran 9 Tabel f.....	90
Lampiran 10 Kartu Konsultasi.....	91



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MILLENIAL PADA PERUSAHAAN RITEL DI
YOGYAKARTA**

Ling Miyati

11211133

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: Lingme6140@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial Pada Perusahaan Ritel Di Yogyakarta**. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 107 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi masing-masing $< 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang mendukung, serta kepemimpinan transformasional yang efektif berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan milenial. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan ritel untuk meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Karyawan Milenial, Perusahaan Ritel

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL
CULTURE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB
SATISFACTION OF MILLENNIAL EMPLOYEES IN RETAIL COMPANIES IN
YOGYAKARTA***

Ling Miyati

11211133

Business Faculty Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email: Lingme6140@gmail.com

ABSTRACT

*This study aims to analyze **The Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Job Satisfaction among Millennial Employees in Retail Companies in Yogyakarta**. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires involving 107 respondents. The results revealed that all three independent variables significantly influence job satisfaction, with significance values of < 0.05 . A conducive work environment, supportive organizational culture, and effective transformational leadership positively contribute to the job satisfaction of millennial employees. These findings provide practical implications for retail companies to enhance human resource management strategies in support of employee performance and well-being.*

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Millennial Employees, Retail Companies*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mengelola potensi dan kualitas pada karyawan memerlukan proses dari dalam suatu lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional untuk mendukung suatu kinerja. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu pedoman bagi semua karyawan untuk bertahan dan menetap pada suatu organisasi. Lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan transformasional ialah elemen penting, agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama bagi kalangan millennial yang mempunyai karakter dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi salah satu struktur utama dalam memastikan keberhasilan sebuah Perusahaan dalam persaingan global yang ketat. Sumber Daya Manusia ialah komponen penting bagi suatu perusahaan untuk mendapatkan suatu sasaran tertentu. Sumber Daya Manusia (SDM) mengakomodasi cara mengelola peran tenaga kerja dan hubungan dengan efisien untuk mencapai target perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, SDM menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi tinjauan kinerja, penilaian objektif, dan standar kualitas lainnya. Ini juga menyediakan pelatihan untuk meningkatkan moral dan pemahaman karyawan (Rocky G. W. Simarmata, 2024).

Mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 disebut sebagai Generasi Y, atau generasi milenial, dan dipandang sebagai kelompok besar di masa mendatang. Howe dan Strauss telah menetapkan karakteristik generasi ini sebagai berikut: berbeda, aman, percaya diri, berorientasi pada tujuan, berorientasi pada tim, stres, konvensional, optimis, melek teknologi, peduli komunitas, bermoral, kreatif, beragam, seimbang, pragmatis, rajin, dan menghormati otoritas. Untuk menarik generasi pekerja ini, Perusahaan perlu merancang prosedur kerja dan sistem yang selaras dengan karakteristik generasi millenia. Karyawan millennial memiliki harapan terhadap tempat kerja mereka karena hal ini terkait dengan angka pergantian karyawan lebih tinggi serta rentang perhatian mereka lebih rendah. Karyawan menggunakan harapan sebagai kriteria dalam pekerjaan mereka, dan harapan ini akan digunakan untuk mengevaluasi tempat kerja (Novia Sulistyawati, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial, 2022).

Kondisi pada lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam menjadi pengaruh terhadap performa dan kepuasan individu. Lingkungan kerja nyaman serta dapat mendukung kinerja, baik secara fisik maupun psikologis, dapat memberikan tingkatan produktivitas serta semangat karyawan. Aspek - aspek seperti kenyamanan ruangan di tempat kerja, hubungan antar karyawan, fasilitas yang mendukung, serta kebijakan Perusahaan dapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan berperan sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan yang sehat.

Budaya Organisasi merupakan nilai, adat istiadat, keyakinan dan perilaku suatu organisasi, yang berfungsi sebagai panduan bagi tindakan dan pilihan karyawan. Budaya Perusahaan yang efektif dapat mendorong kreativitas dan kinerja yang terbaik, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Budaya Perusahaan yang terbuka dan jujur mendorong keseimbangan sehat antara kehidupan pribadi dan profesional sangat penting bagi generasi millenial.

Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berpusat pada potensi seseorang pemimpin guna mengubah organisasi dengan menciptakan pandangan yang jelas, mampu memotivasi dan memberikan dukungan dalam pengembangan personal dan profesional bawahan mereka. Gaya kepemimpinan ini berpusat dari kemampuan pemimpin untuk dapat memberikan rangsangan dan motivasi terhadap karyawan dalam mencapai kemampuan maksimal mereka dan melampaui tujuan individu demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dianggap berguna untuk karyawan milenial, yang lebih termotivasi oleh tantangan, makna pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang. Mereka percaya bahwa ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membangun budaya pekerjaan yang fleksibel dan berorientasi pada hasil yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja diciptakan dengan sikap baik yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai faktor seperti budaya tempat kerja, gaji, dan prospek untuk pertumbuhan profesional. Selain meningkatkan output dan kinerja, kepuasan kerja yang baik juga menurunkan tingkat pengunduran diri

dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi pekerja millennial, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh aspek – aspek seperti fleksibilitas waktu bekerja, kesempatan untuk berkembang dan keterlibatan dalam mengambil keputusan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Millennial?
2. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Millennial?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Millennial?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Sebagai sarana dalam menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Millennial.
2. Sebagai sarana dalam menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial.
3. Sebagai sarana menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kepuasan Kerja Karyawan Millennial.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan wawasan lebih luas mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja.

2. Perusahaan dapat mengembangkan strategi yang sangat efektif dalam menciptakan suatu kondisi tempat kerja yang mendukung serta budaya dukungan di dalam perusahaan.
3. Untuk memberikan strategi Kepemimpinan Transformasional yang efektif terhadap Karyawan Millennial.
4. Untuk merancang kebijakan yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan Karyawan Millennial.

1.5 Batasan Penelitian

1. Batasan Subjek Penelitian: Penelitian difokuskan kepada karyawan millennial, yang umumnya didefinisikan pada karyawan yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996 (Catur Ari Ani, 2023). Responden akan dibatasi pada karyawan yang berada di kategori usia tersebut. Penelitian ini akan dilakukan pada Perusahaan Ritel.
2. Batasan Lokasi dan Sektor: Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Yogyakarta (Indomaret Jl. Dr. Wahidin, Indomaret Jl. Urip Sumoharjo, Superindo Jl. Urip Sumoharjo, Alfamart Jl. Munggur, Alfamart Jl. Lempuyangan). Pada jenis Perusahaan Ritel, yaitu Alfamart, Indomaret dan Superindo.
3. Batasan Variabel Independen: Penelitian berfokus pada empat faktor, yakni Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, serta Kepuasan Kerja.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian ini melibatkan 107 responden dengan karakteristik demografi yang beragam. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah Perempuan. Berdasarkan usia, pada Tingkat responden berada pada kisaran usia 33 hingga 37 tahun, menunjukkan kelompok usia yang produktif dan berpengalaman. Pada Tingkat Pendidikan terakhir, responden memiliki gelar tingkat sarjana paling banyak, mencerminkan latar belakang akademik yang mendukung profesionalisme mereka. Adapun dari sisi lama kerja, angka responden menunjukkan telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun, memberikan tingkat pengalaman yang cukup untuk memberikan pandangan yang mendalam mengenai topik yang diteliti.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan nilai koefisiennya positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan nilai koefisiennya positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.

4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan nilai koefisiennya positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial di Yogyakarta Pada Perusahaan Ritel.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional, serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. Namun, terdapat sejumlah variable lain diluar penelitian ini yang juga dapat memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Responden hanya diambil dari tiga sektor perusahaan ritel, yaitu Alfamart, Indomaret, dan Superindo. Sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan yang tidak dapat digeneralisasi untuk sektor atau jenis Perusahaan lain.
3. Responden yang digunakan hanya difokuskan pada generasi millenial. Hasil penelitian ini hanya mencerminkan pandangan, dan pengalaman dari kelompok usia millennial.

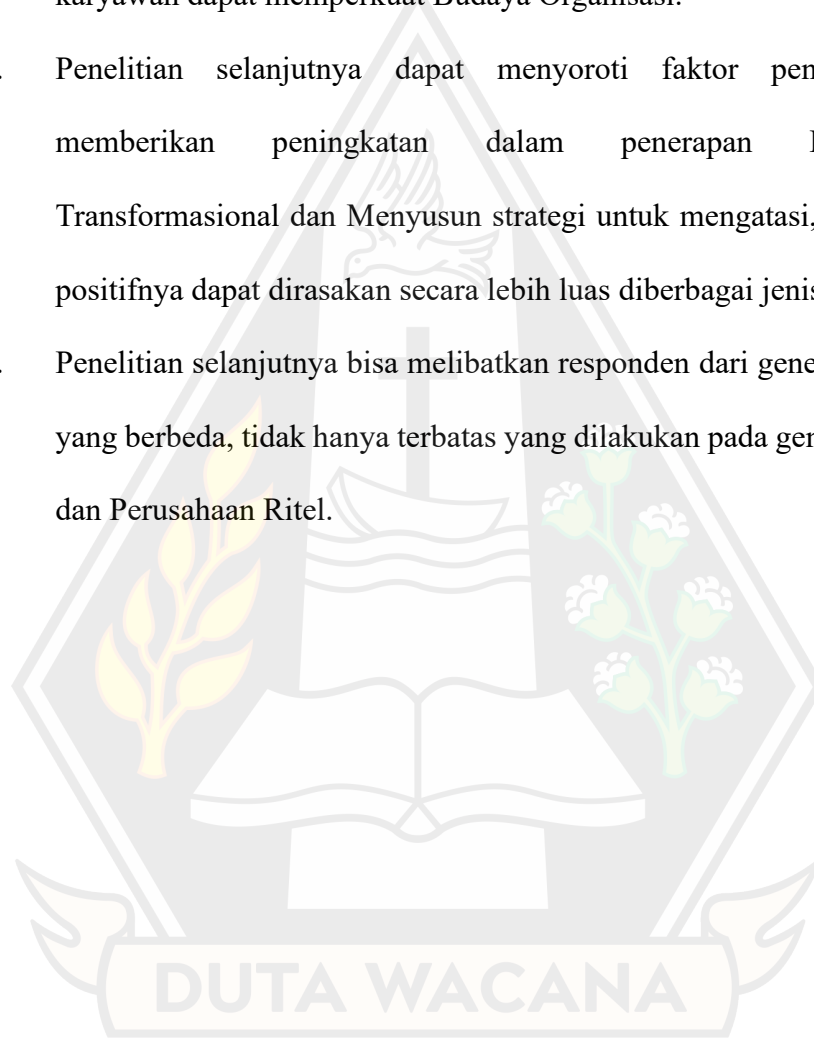
5.3 Saran

Dari hasil penelitian ini ada saran bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Agar variable Lingkungan Kerja dapat meningkat, disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan aspek fisik, seperti fasilitas kerja yang nyaman, pencahayaan dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar pegawai yang harmonis. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam

bagaimana program kesejahteraan karyawan atau fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

2. Penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik dalam mengeksplorasi bagaimana komunikasi internal yang efektif dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat memperkuat Budaya Organisasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menyoroti faktor penghambat dan memberikan peningkatan dalam penerapan Kepemimpinan Transformasional dan Menyusun strategi untuk mengatasi, sehingga efek positifnya dapat dirasakan secara lebih luas diberbagai jenis organisasi.
4. Penelitian selanjutnya bisa melibatkan responden dari generasi dan sektor yang berbeda, tidak hanya terbatas yang dilakukan pada generasi Millennial dan Perusahaan Ritel.



DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan*, Volume 1, Nomor 2, Hal 103 - 125.
- Amruddin, e. a. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Beni. A.S, E. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu.
- Catur Ari Ani, R. (2023). *Perilaku Informasi Generasi Milenial Kota Semarang di Media Sosial Saat Menghadapi Era Post-Truth*, Volume 7, (1) : 142 - 161.
- Clarissa Daslim, S. M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan*, Vol 6, No. 1, Hal 136 - 146.
- Deti Kurnia, E. H. (2023). *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*, Vol 1, NO. 3, Hal 386 - 392.
- Dinar Danisa, N. K. (2023). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 989 - 1001.
- Edi Syahputra, S. B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura*, Volume 13, No. 1. Hlm 110 - 117.
- Eka Selvi Handayani, H. S. (2021). *Pengaruh Disiplin Belajar terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia Di Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu Volume 5, Nomor 1, Hal 151- 164.
- Elvira Nur Ayu Fadlilah, M. S. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerjs, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Virgin Cake and Bakery Cabang Ungaran)*, Volume 9, Nomor 1, Halaman 1 - 15.
- Fhifie Daryanto, J. E. (2023). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol 2, No. 2 .
- Gusti Pratiwi, T. L. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD ADLI Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan*. 121 -134.

- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*, Vol 1 No. 1, 23 - 32.
- Haerani, S. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Harsoyo, R. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, Vol. 3, No.2 pp 247 - 262.
- Hendra Wahyudin. (2022). *Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, Volume 1, (2) : Hal 51 - 56.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. Volume 2, Nomor 6, Hal 1356 - 1362.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. Volume 10, No. 3, Hal 119 - 129.
- Ishiqah Ramadhany Putri, N. F. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi*, Volume XVIII (1), 143 - 154.
- Ismoyo, F. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rezeki. Vol. 1, No.1, Hal. 55 - 72.
- Mahmudah Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Mardiana. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura*.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. Hal 380 - 394.
- Musrifah Mardiani Sanaky, L. M. (2021). Analisis Faktor - Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. Vol 11, No. 1, Hal 432 - 439.
- Nitisemito. (2021;55). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
- Novia Sulistyawati, I. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. (*The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees*), Vol 3, No. 1, Hal 183 - 197.
- Putri Handayani, T. A. (2023). *Kepemimpinan Transformasional*, Vol. 1, No.3, Hal 84 - 101.

- Ramadhani, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. Volume 9, Nomor 3, Hal 1101 - 1112.
- Rocky G. W. Simarmata, M. H. (2024). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Teknologi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Suluttenggo*, Vol. 1, No. 8, Hal 875 - 884.
- Rokhmad Slamet, S. W. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. Hal 51 - 57.
- Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. 273 - 281.
- S Beni, A. &. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu.
- Sedarmayanti. (2021;55). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA RIZKY.
- Siti Haerani, D. I. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Suhatri Bur, E. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman. Vol 6, No. 1, Hal 39 - 48.
- Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*, Vol. XVI No. 2. Hal 63 - 75.
- Suriagiri, H. (2020;49). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris). Vol. 2, No. 2, Hal 71 - 77.
- Taufik Hidayat, H. T. (2020). *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan*, Volume 17, No. 2. Hlm 189 - 206.
- Thomas Bustomi, N. A. (2024). *Kepemimpinan transformasional sebagai basis Pelayanan Publik Di Indonesia*, Volume 6, No. 1, Hal 75 - 80.
- Wahyudin, H. (2022). *Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, Volume 1 (2) : Hal 51 - 56.
- Wiwin Winarsih, A. V. (2020). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang*, Hal. 181 - 191.