

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. varia usaha cab. Gresik

Desy Nurdyanti, Slamet Riyadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
slamet.riyadi@unitomo.ac.id

Abstrak Di dalam suatu perusahaan tanpa adanya peran karyawan, yang merupakan suatu unsur penting bagi perusahaan, meskipun faktor yang dibutuhkan telah tersedia dalam perusahaan, dan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada rencana dan tujuan yang akan di capai oleh suatu organisas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif lebih menitikberatkan pada pembuktian hipotesis secara empiris. Temuan yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja; PT. Varia Usaha.

Abstract *In a company without the role of employees, which is an important element for the company, even though the required factors are available in the company, and an organization will not run well without a plan and goals that will be achieved by an organization. This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work environment on employee job satisfaction. This research uses quantitative methods, where the quantitative approach focuses more on proving the hypothesis empirically. The findings obtained in this study are that transformational leadership style has an effect on employee job satisfaction at PT. Concrete Business Varia. The work environment affects the job satisfaction of employees at PT. Concrete Business Varia. Work motivation has an effect on employee job satisfaction at PT. Concrete Business Varia.*

Keywords: *Leadership Style; work environment, work motivation, job satisfaction; PT. Varia Enterprises.*

PENGANTAR

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins (2006), pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang diterapkan oleh pemberi kerja. Di dalam suatu perusahaan tanpa adanya peran karyawan, yang merupakan suatu unsur penting bagi perusahaan, meskipun faktor yang dibutuhkan telah tersedia dalam perusahaan, dan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada rencana dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi tersebut (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat kepuasan individu dapat dilihat mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja

(Indrasari et al., 2015). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerjadan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataanya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin (Hughes et al., 2012). Dalam lingkungan perusahaan dan bisnis *job satisfaction* ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang akan selalu berbeda. Hal ini karena berhubungan pada keadaan emosi seseorang; senang atau tidak senang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka representasikan sebagai kepuasan kerja yang terpenuhi. Rivai (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia selalu erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga menjadi pemicu bagi berkembang atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dan dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja, menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini motivasi dan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik untuk pembinaan terhadap sumber daya manusia yang tidak pada penyelenggaraan latihan (*training*) akan tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya (*development*). Tujuan dari motivasi adalah memperediksi perilaku, perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja (performa). Motivasilah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diteliti oleh Nelfan & Setiawati (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Edasa & Putra (2015) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. Hasilnya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi

bersignifikan terhadap kinerja pegawai LPP-RRI. Danthi (2017) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada badan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi bali. Hasilnya adalah ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi Bali. Sugiyatmi, Minarsih, & Gagah (2016) meneliti tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. BINA SAN PRIMA. Hasilnya adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pada perusahaan PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik. adalah perusahaan yang bergerak dibidang dalam bidang industri hilir produk semen, Perseroan telah berpartisipasi pasi sebagai penyedia produk beton dalam berbagai proyek konstruksi sejak 1991, dengan mensuplai produk ke berbagai proyek berskala besar di seluruh tanah air. Saat ini Perseroan telah mengembangkan sayap bisnisnya di Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat, dengan jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan yang dibagi menjadi 3 divisi yaitu divisi BSP (Beton Siap Pakai), divisi BPC (Beton Para Cetak) dan divisi JSP (Jasa Sewa Pakai). Setiap divisi terdiri dari 48 orang karyawan pada divisi bsp 30 orang karyawan pada divisi BPC, dan 30 orang karyawan pada divisi JSP.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif lebih menitikberatkan pada pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan ini mencoba mengukur suatu konsep masalah dengan penggunaan variabel sehingga lebih mudah dipahami secara statistik(SUSILO, 2012).

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi. Penelitian kuantitatif lebih sering mengarahkan masalah menjadi suatu hubungan kausalitas (sebab, akibat), sehingga rumusan masalah dapat dijelaskan dalam bentuk hubungan berbagai variabel. Pendekatan ini dimulai dengan teori-teori dan hipotesis, kemudian setelah mengidentifikasi variabel langkah selanjutnya adalah membuat pengukurannya dengan mendefinisikan operasional variabel, mengetahui populasi sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data kemudian dilakukan analisis data. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Y: Kepuasan Kerja

Definisi diatas bahwa Kepuasan Kerja adalah Memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Wijono, 2010). Indikator kepuasan kerja Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

6) Indikator Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- a) Promosi.
- b) Gaji.
- c) Kondisi kerja.
- d) Komunikasi.

2. X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi Gaya Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl, 2009). Teori awal oleh House (1977), seorang pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikut.

- 1) Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar.
- 2) Mereka bersedia mematuhi pemimpin.
- 3) Mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin,
- 4) Secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi,
- 5) Mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu.
- 6) Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional
 - a) Kharisma
 - b) Pertimbangan individual
 - c) Stimulasi intelektual

3. X2 : Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Tata warna ditempat kerja
- 6) Dekorasi ditempat kerja
- 7) Keamanan ditempat kerja

4. X3 : Motivasi Kerja

Definisi Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2011). Indikator Maslow dengan Teori Hierarki Teori motivasi yang dikembangkan

oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) *Physiological needs* yaitu Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama tetapi merupakan kebutuhan tingkat paling rendah atau dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) Kebutuhan sosial sering pula disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs*, adalah kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, yang memerlukan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*), kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem or status needs*) Kebutuhan pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi atau instansi tersebut, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang akan menggunakan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.
- 6) Indikator motivasi kerja sebagai berikut:
 - a) Daya Pendorong
 - b) Semangat kerja
 - c) Membentuk Keterampilan
 - d) Tanggung jawab

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari 3 divisi yang ada di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik yang berjumlah 108 orang karyawan yang dibagi menjadi 3 divisi yaitu divisi BSP (Beton Siap Pakai), divisi BPC (Beton Para Cetak) dan divisi JSP (Jasa Sewa Pakai). Setiap divisi terdiri dari 48 orang karyawan pada divisi bsp 30 orang karyawan pada divisi BPC, dan 30 orang karyawan pada divisi JSP.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, an peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi dari PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random* sampling, yang pengambilan sampelnya

melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, kemudian menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{N}{1 + N \cdot d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = derajat kesalahan

$$\frac{108}{1 + 108 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 85$$

Dari hasil rumus dengan metode Slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan.

Jenis Data

Menurut Kuncoro (2001) data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Data dapat diklarifikasikan menjadi data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah *data kuantitatif* yaitu data yang merupakan kumpulan dari data angka-angka seperti kuesioner yang diisi oleh responden. N Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal. Penelitian kausal berguna untuk mengukur kekuatan antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat (mempertanyakan masalah sebab-akibat).

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Didukung oleh pendapat dari Kriyantono (2014) data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan hasil isian kuesioner dari responden yaitu karyawan PT. Varia Usaha
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung (Sugiyono, 2016). Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari artikel-artikel di internet.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian dengan cara:

1. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Secara rinci metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- 1) Kuesioner dibagikan kepada responden sebagai data primer penelitian ini, responden yaitu seluruh karyawan PT. Varia Usaha.
- 2) Responden mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- 3) Kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali, digunakan sebagai acuan dasar untuk pengolahan data dan analisis selanjutnya.

Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel - variabel penelitian menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, peneliti menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas merupakan dua bagian yaitu bahwa instrumen pengukuran adalah mengukur secara aktual konsep dalam pertanyaan dan bukan beberapa konsep yang lain, serta bahwa konsep dapat diukur secara akurat. Uji ini digunakan untuk mengukur validitas dari hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan kedalaman pengukuran suatu alat ukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya jika r yang diperoleh lebih kecil daripada r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid (Abdillah & Hartono, 2015).

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6 (Bahri, 2015:36).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Statistik Inferensial

Statistika inferensial berkenaan dengan permodelan data dan melakukan pengambilan keputusan berdasarkan analisis data misal melakukan pengujian hipotesis melakukan estimasi pengamatan masa mendatang (estimasi atau prediksi) membuat permodelan hubungan (korelasi regresi ANOVA deret waktu) dan sebagainya.

Multiple Regression

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini disusun menggunakan nilai koefisien regresi *unstandardized B* (untuk analisis pengaruh simultan) dan *standardized beta* (untuk analisis pengaruh parsial).

Uji Asumsi Klasik

Persamaan ini diuji menggunakan uji asumsi klasik untuk memeriksa error dan memastikan kelayakan dari model yang diuji. Uji asumsi klasik terdiri dari 4 uji yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Hamdi & Bahrudin, 2015).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu regresi dikatakan heterokedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1 yang mempunyai arti yaitu bila $R^2 = 1$, artinya menunjukkan variabel bebas mampu menjelaskan variable terikat 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Bila $R^2 = 0$, artinya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan *variable terikat*. Semakin tinggi nilai R^2 atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi secara parsial, guna mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_0 = gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H_1 = gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian dengan uji t menurut Tjiptono (2000) adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig } 0.000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik (Y).

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan pimpinan, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik. Hal ini menunjukkan

bahwa jika PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik ingin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi "Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil deskriptif diperoleh mean tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3.4235 yaitu pada pernyataan "Pemimpin saya memiliki perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki potensi" dimana mean tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik telah mampu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dianggap memiliki kapasitas yang baik. Namun, nilai mean terendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3.40 pada pernyataan "Pemimpin saya selalu menggunakan simbol-simbol tertentu untuk menunjukkan cara pandangnya untuk memajukan perusahaan" yang termasuk pada kategori cukup setuju. Hal ini dapat berarti karyawan menilai bahwa pimpinan PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik mampu memberikan cara pandang yang berbeda melalui simbol-simbol untuk memajukan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.001 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik (Y).

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh responden, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik ingin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu memperhatikan masalah Lingkungan Kerja karyawan. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai mean tertinggi adalah 3.3765 pada pernyataan "Kelembapan udara di tempat kerja saya baik" yang termasuk dalam kategori cukup setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik sudah terbentuk dengan cukup baik melalui adanya kelembapan udara yang cukup baik di tempat kerja. Namun, nilai mean terendah pada deskriptif variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.1176 yaitu pada pernyataan "Cahaya di ruangan kerja saya memadai" yang berarti responden menilai cukup setuju. Hasil ini berarti lingkungan kerja yang baik sudah terbentuk melalui tempat kerja yang memperoleh pencahayaan yang cukup.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik (Y).

Pengaruh variabel Motivasi Kerja tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh responden, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. Varia Usaha Beton Cabang Gresik ingin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu memperhatikan masalah Motivasi Kerja

karyawan. Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi "Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh mean tertinggi adalah sebesar 3.5529 yang berarti masuk pada kategori setuju pada pernyataan "Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin". Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi sudah terbentuk melalui adanya dorongan yang tinggi dari rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan disiplin. Namun, hasil analisis deskriptif diperoleh nilai mean terendah yaitu sebesar 3.2941 pada pernyataan "Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan dan saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya" yang termasuk pada kategori cukup setuju. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi sudah cukup terbentuk melalui adanya dorongan diri untuk mengembangkan inovasi dan mengerjakan setiap pekerjaan untuk memperoleh kenaikan posisi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Danthi, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 83–94.
- Edasa, D., & Putra, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(2).
- Hamdi, A., & Bahrudin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. BPFE Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- House, J. (1977). *A model for translation quality assessment (Vol. 88)*. John Benjamins Pub Co.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2012). *Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Salemba Humanika.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Prenada Media.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

- Nelfan, D., & Setiawati, M. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 127–145.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen dan sumber daya manusia*. BPFE UGM.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sofyan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiyatmi, S., Minarsih, M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- SUSILO, D. (2012). *Preferensi Pendengar Pada Content Program Siaran Goyang Requete Radio Warna 93.6 Fm Pasuruan*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Tjiptono, F. (2000). *Manajemen jasa*. Penerbit Andi.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49–53.