

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG GAYASAN
JEMBER)**

Dona Lailatul Chusnia, Anwar, Haris Hermawan
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
dlailatulchusnia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan wawancara dan kuesioner terhadap 60 responden yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dengan menggunakan *accidental sampling* yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Dari uji t diperoleh hasil Kepemimpinan (0,007) dan Lingkungan Kerja (0,006) semua variabel signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri Hasil Tembakau (IHT) sampai saat ini masih mempunyai peran penting dalam menggerakkan ekonomi nasional terutama di daerah penghasil tembakau antara lain sebagai lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Industri Hasil Tembakau (IHT) dalam krisis ekonomi sekalipun masih tetap bertahan namun

dihadapkan pada masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Industri hasil tembakau yang terkait adalah PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Perusahaan ini menyadari bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dipengaruhi oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan dan sumber daya manusianya. Berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia, pimpinan menyatukan persepsi dan cara

pandang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pembentukan mental yang baik, memberikan motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan baik, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Crossman (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku *universal* untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2000).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2000).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Perkebunan Nusantara X Kebun
Ajong Gayasan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara
lain sebagai berikut :

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat
memberikan bahan pertimbangan
berkaitan dengan kepemimpinan dan
lingkungan kerja untuk meningkatkan
kepuasan kerja karyawan

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi
bahan pembelajaran dan pengaplikasian
ilmu pengetahuan di bidang manajemen,
khususnya dalam bidang manajemen
sumber daya manusia

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat
menjadi rujukan bagi penelitian
selanjutnya serta sebagai pertimbangan
bagi organisasi yang menghadapi
masalah serupa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu
proses mempengaruhi dan mengarahkan
perilaku orang lain, baik individu maupun
kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur
seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin,
sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Ralph M. Stogdill (dalam Sopiah,
2008) mendefinisikan kepemimpinan
manajerial sebagai proses mengarahkan dan
mempengaruhi aktivitas yang berkaitan
dengan tugas dari para kelompok.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di
mana karyawan melakukan aktivitas setiap
harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik
atau sesuai apabila karyawan dapat
melaksanakan kegiatan secara optimal,
sehat, aman dan nyaman.

Supardi (2003), menyatakan
lingkungan kerja merupakan keadaan
sekitar tempat kerja baik secara fisik
maupun non fisik yang dapat memberikan
kesan menyenangkan, mengamnakan,
menentramkan dan kesan betah bekerja dan
lain sebagainya.

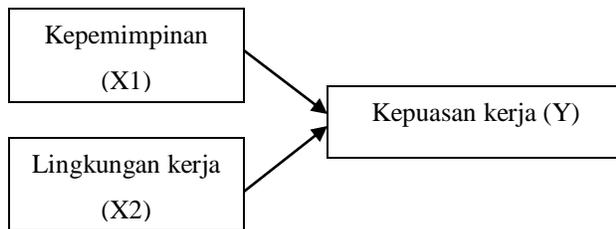
3. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan
kerja adalah sikap umum seorang individu
terhadap pekerjaan dimana seseorang
dengan tingkat kepuasan kerja tinggi
menunjukkan sikap yang positif terhadap
pekerjaan.

Morse (Panggabean, 2004),
menyebutkan bahwa pada dasarnya

kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2

2.3 Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

III. Metodologi Penelitian

3.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1998). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini terdiri dari dua sub variabel, meliputi: Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2). Adapun variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut Slovin (Sevilla *et. al*, 2007). Maka peneliti menentukan 60 sampel. Alasan peneliti menggunakan rumus ini karena populasi pada penelitian ini jumlahnya tidak diketahui dengan pasti dan berukuran besar.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan antara yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012).

3.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Tabel 4.1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Nilai sig	alpha	Keterangan
	Kepemimpinan			
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
	Lingkungan Kerja			
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
	Kepuasan Kerja			
1	Y 1.1	0,000	0,05	Valid
2	Y 1.2	0,000	0,05	Valid
3	Y 1.3	0,000	0,05	Valid

4	Y 1.4	0,000	0,05	Valid
5	Y 1.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2010).

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X ₁)	0,831	0,700	Reliable
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,756	0,700	Reliable
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,811	0,700	Reliable

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing

konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2 Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel bebas (Sugiyono, 2010).

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linier Ganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1.	Konstanta	8,512	0,000
2.	Kepemimpinan (X ₁)	0,333	0,007
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,545	0,006

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

Konstanta = 8,512 menunjukkan besaran kinerja karyawan 8,512 satuan pada saat kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,333. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika semakin tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,545. Hal ini juga nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang

berarti jika semakin tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013).

Tabel 4.4: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji				Ket
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	
1.	Kepemimpinan	0,007	0,05	2,777	1,6725	Sig.
2.	Lingkungan Kerja	0,006	0,05	2,849	1,6725	Sig.

Hasil uji Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,777) > t_{tabel} (1,6725) yang berarti bahwa hipotesis Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik, kepemimpinan

akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,006 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,849) > t_{tabel} (1,6725) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diterima yang berarti semakin baik, lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.7: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,648
2	<i>R Square</i>	0,651
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,399

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,399. Hal ini berarti 39,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,601 atau 60,1%

diterangkan oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

4.4 Pembahasan

a. Hasil pengujian membuktikan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa kepemimpinan yang meliputi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian dan ketegasan dan kemampuan mendengar berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Martoyo (2000). Dengan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Dewi (2015). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, dan Tersedianya fasilitas kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000). Dengan taraf signifikansi 0,005 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja dipertahankan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Ervina (2017). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini apabila tingkat kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini apabila tingkat lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada pihak PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Oleh karena itu, PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember terus meningkatkan lingkungan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [3] Crosman. 2003. *Job satisfaction and employe performance of Lebanese*” *Journal of Managerial Psycohistory Vol. 18 No. 4, 2003 p. 368-376*
- [4] Dewi, Desi P. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember
- [5] Ervina, Latri. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syari’ah KC Jember)*. Universitas Muhammadiyah Jember
- [6] Handoko, TH. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

[7] Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT. BPFE – Jogjakarta.

[8] Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

[9] Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga

[10] Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

[11] Sevilla et. al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City

[12] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

[13] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

[14] _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

[15] _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&G*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.

[16] Sukanto dan Indriyo, 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga

[17] Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.