PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENILAIAN PRESTASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PARIT PADANG GLOBAL CABANG JEMBER

Oleh:
Lina Cyntiana Dewanti., M. Naely Azhad., Yusron Rozzaid
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Parit Padang Global Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 33 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F,uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT Parit Padang Global Jember. This study aims to determine the influence of leadership style, performance appraisal, and physical work environment to employee job satisfaction. In this study, data were collected with aids in the form of observations, interviews and questionnaires on 33 respondents with census techniques, which aims to determine the perceptions of respondents to each variable. The analysis used was instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicolinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the analysis using regression can be seen that the variables of leadership style, performance appraisal, and physical work environment, all have a positive effect on employee job satisfaction. From t-test, the result of leadership style, performance appraisal, and physical work environment all have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *leadership style, achievement assessment, physical work environment, employee job satisfaction.*

2. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan seharihari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Mulyasa (2013: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Menurut Mulyasa (2013: 108), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ialihat. Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Selain kepemimpinan hal yang perlu diperhatikan adalah penilaian prestasi karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013: 202). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja tersebut nantinya akan membantu

perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013: 69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Disamping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tampat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Lestari dan Sriathi, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Objek penelitian ini adalah PT Parit Padang Global Cabang Jember beralamatkan di jalan Teuku Umar No.68 Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada perdagangan tepatnya distributor farmasi (obat-obatan) yang ada di Kabupaten Jember. Fenomena yang ada pada PT Parit Padang Global Cabang Jember itu adalah ditandai oleh penilaian prestasi kerja karyawannya. Pencapaian prestasi kerja tersebut ditandai oleh tingkat presatasi yang fluktuatif perkaryawannya. Adapun penilaian prestasi kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Pencapaian Prestasi Kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember periode Januari 2017 - Januari 2018

No	Bulan dan Tahun	Kriteria (Orang)					Total
		SBa	Ba	KBa	Bu	SBu	
1	Januari 2017	3	14	4	2	0	33
2	Februari 2017	4	12	6	1	0	33
3	Maret 2017	7	19	3	4	0	33
4	April 2017	2	24	5	2	0	33
5	Mei 2017	8	16	6	3	0	33
6	Juni 2017	3	21	6	3	0	33
7	Juli 2017	5	22	4	2	0	33
8	Agustus 2017	7	23	1	2	0	33
9	September 2017	6	18	5	4	0	33
10	Oktober 2017	8	21	4	0	0	33
11	November 2017	1	20	7	2	0	33
12	Desember 2017	4	16	8	5	0	33
13	Januari 2018	6	19	5	3	0	33

Sumber: PT Parit Padang Global Cabang Jember, 2018

Bedasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat jika prestasi kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember masih ada yang berkategorikan kurang baik, dan buruk. Akibat dari masih adanya karyawan

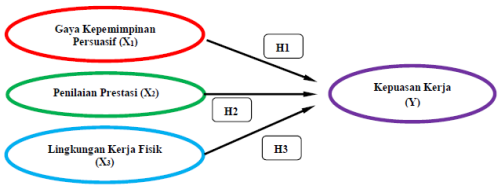
yang memiliki prestasi kerja kurang baik, dan buruk akan mempengarui kinerja instansi. Berdasarkan pada tabel 1 karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember yang mendapatkan kategori buruk terus meningkat selama bulan Oktober, November dan Desember 2017. Terjadinya peningkatan pada kategori sangat buruk tersebut mendapatkan tanda tanya kenapa masih ada karyawan yang memiliki kategori sangat buruk.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Apakah gaya kepemimpinan persuasif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?
b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?
c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?

2. Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai dan analisis data statistik yang digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kausalitas.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember yang berjumlah 33 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu 33 karyawan atau biasa disebut teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda
   Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.
b. Uji F
   Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
c. Uji t
   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan

estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,231
2	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,262
3	Penilaian Prestasi (X_2)	0,317
4	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,143

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 0{,}231 + 0{,}262\ X_1 + 0{,}317\ X_2 + 0{,}143\ X_3}$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan
X_1 = Gaya kepemimpinan
X_2 = Penilaian prestasi
X_3 = Lingkungan kerja fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 0,231 menunjukkan besaran kepuasan kerja karyawan 0,231 satuan pada saat gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
2. β_1 = 0,262 artinya meningkatnya gaya kepemimpinan per satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,262 satuan apabila penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan berdampak pada semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dengan asumsi penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik konstan.
3. β_2 = 0,317 artinya meningkatnya penilaian prestasi per satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,317 satuan apabila gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa penilaian prestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik penilaian prestasi akan berdampak pada semakin ringginya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik konstan.
4. β_3 = 0,143 artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,143 satuan apabila gaya kepemimpinan, dan penilaian prestasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja fisik akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi gaya kepemimpinan, dan penilaian prestasi konstan.

b. Uji F

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{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. Nilai F_{tabel} didapatkan dari df_2 = n-k (33-3) sama dengan 30. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari df_1 = k – 1 (4 – 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 30 yaitu 2,9233.

Tabel 3: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (112,219)	F_{tabel} (2,9233)	**Signifikan**
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	**Signifikan**

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasar tabel 3 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (112,219 > 2,9233) maka gaya kepemimpinan, penilaian prestasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini h_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (ha diterima).

c. 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. Nilai t_{tabel} didapatkan dari df = n-k (33-4) sama dengan 29. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 29 yaitu 1,6991.

Tabel 4: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Gaya Kepemimpinan	0,004	3,117	**Signifikan**
2	Penilaian Prestasi	0,038	2,174	**Signifikan**
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,013	2,657	**Signifikan**

Sumber: Data yang Diolah 2018

Dari tabel 4, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,117) > t_{tabel} (1,6991) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil uji penilaian prestasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,174) > t_{tabel} (1,6991) yang berarti bahwa hipotesis penilaian prestasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa penilaian prestasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik penilaian prestasi akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,013 dan lebih kecil dari 0,05 dan t

$_{hitung}$ (2,657) > t $_{tabel}$ (1,6991) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t $_{hitung}$ (3,117) > t $_{tabel}$ (1,6991) yang berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi pimpinan selalu siap untuk mengambil keputusan dalam penerapan sebuah kebijakan, pimpinan berkomunikasi dengan karyawan dengan efektif, pimpinan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan pimpinan selalu bersikap tenang dan tegas kepada bawahannya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Anorangga (2009:128) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kaearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus dapat mengerti situasi dan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu peningkatan kinerja karyawan tak lepas dariperan aktif pimpinan didalam memimpin karyawanya serta melakukan sistem menejemen yang baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Priyono (2012) dan Simanungkalit dan Setyaningsih (2013) yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan t $_{hitung}$ (2,174) > t $_{tabel}$ (1,6991) yang berarti hipotesis

yang menyatakan penilaian prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa penilaian prestasi yang meliputi perusahaan memberikan penilaian prestasi dengan adil tanpa pandang bulu, penilaian yang dilakukan perusahaan berfokus pada pekerjaan secara objektif, penilaian kerja bersifat terbuka, karyawan dapat mengakses penilaian yang dilakukan perusahaan dan penilaian kerja sesuai dengan baik tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2012:196) mengemukakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan biasanya berprestasi lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya maka akan lebih bersemangat dan memiliki motivasi untuk bisa bekerja lebih keras agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rebbeca (2014) dan Arini (2015) yang menyatakan ada pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu penilaian prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,013 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,657) > t_{tabel} (1,6991) yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi dapat bernafas dengan lancar karena saluran udara di tempat kerja baik, membutuhkan penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula, bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas, tenang karena keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin, dan mudah untuk memarkir kendaraan karena lahan parkir luas, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tohardi (2010:156), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik lebih menyoroti masalah pengelolaan ruangan kerja, penerangan ruangan, bunyi atau suara, keadaan/ peredaran udara, dan warna ruangan. Untuk itu, dalam perencanaan perlu dipertimbangkan

masalah lingkungan kerja fisik ini. Perencanaan untuk lingkungan kerja fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah dari bidangbidang perencanaan kantor lainnya. Menurut Nitisemito (2010:183) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wibowo dkk (2014) dan Simaremare dan Isyandi (2015) yang menyatakan ada pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu penilaian prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Penilaian prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik penilaian prestasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT Parit Padang Global Jember
   a. Hendaknya PT Parit Padang Global Jember dalam upaya menjaga kepuasan kerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan, penilaian prestasi, dan lingkungan kerja fisik, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
   b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT Parit Padang Global Jember terkait hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:
      1) Pimpinan selalu siap untuk mengambil keputusan,
      2) Pimpinan erkomunikasi dengan karyawan dengan efektif,
      3) Pimpinan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan
      4) Pimpinan selalu bersikap tenang dan tegas kepada bawahannya.
2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis

diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT Parit Padang Global Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti komitmen, pelatihan, dan gaji. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat

.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

Arini, Ratna Dwi. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 3, No 2: Semester Genap 2014/2015 Published date: 27 Feb 2015*

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Lestari, Putu Ayu dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen. 2, (9).* http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/5489/4538 [4 Desember 2017]

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013: Perubahan dan Pengembangan Kurikulum 2013 Merupakan Persoalan Penting dan Genting*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priyono, Fry Medistya Anke. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar. *Journal of Business and Banking Volume 2, No. 1, May 2012, pages 113 – 122*

Rebecca, Gracesy. 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantarav (Persero) Pekanbaru. *Jom FISIP Volume 1 No. 2-Oktober 2014*

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*

Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.

Simanungkalit, Yesa Martha Vita dan Setyaningsih, Endang. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines. *UG Jurnal Vol. 7 No. 06 Tahun 2013*

Simaremare, Charles Dw dan H. B. Isyandi. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Vol. VII No. 3 September 2015 JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*

Tohardi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju

Wibowo, Mukti; Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*