

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT BETAMI

Mujibur Khairi

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku
Umar**

mujiburkhairi31@gmail.com

Abstract

This research is used to determine whether leadership style and work environment affect employee job satisfaction. The research implementation is located at PT Betami with a sample of 31 respondents. This study uses a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study concluded that the results of the t test of leadership style and work environment had no significant positive effect on employee job satisfaction, but through the F test, both had a significant positive effect.

Keywords: Leadership Style, Environment, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki elemen penting yang digunakan dalam upaya tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan elemen penting penyokong keberhasilan sebuah perusahaan (Siska and Hendri, 2018). Kepuasan kerja karyawan adalah elemen utama yang harus diberi perhatian oleh setiap perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, setiap karyawan memiliki perbedaan dalam kepuasan kerja. sehingga, perusahaan harus mampu mengukur kepuasan kerja setiap karyawannya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan (Tafana and Sunardi, 2021)

PT Betami adalah lembaga yang bergerak pada komoditas perkebunan. Sebagai perusahaan yang bergerak pada komoditas kelapa sawit, PT Betami tentunya memiliki banyak pegawai. Namun, dalam kondisi ini dengan melihat bahwa pengelolaan perusahaan yang jauh dari kota mencerminkan suatu hal yang membuat peneliti ingin melihat suatu hal yang dihadapi perusahaan berhubungan pada gaya akan kepemimpinan dengan lingkungan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari respon setiap karyawan pada saat peneliti melakukan observasi (praktek lapangan) awal pada PT Betami tersebut dan diperkuat melalui hasil dari pengisian dari kuesioner.

Tidak dapat dipungkiri apabila masing-masing karyawan memiliki sikap dan karakter yang berbeda-beda dalam menyikapi pekerjaannya. Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan sudut pandang seseorang tentang baik atau buruknya pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang terlihat dari kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja (Hendrayanti, 2017).

Dalam peristiwa tersebut, pemimpin harus menciptakan situasi kerja yang nyaman untuk para karyawan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan mampu menciptakan kenyamanan kerja karyawannya, sehingga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja timbul karena adanya situasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman (Wibowo, 2014).

Kenyamanan lingkungan kerja dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi para karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat menyebabkan pengaruh emosional karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan oleh atasan. Dalam hal ini, jika pegawai merasa senang terhadap lingkungan dimana mereka bekerja, tentu mereka akan merasa nyaman, sehingga waktu kerja yang mereka miliki dapat digunakan secara efektif (Jasman Saripuddin, 2015).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Betami. Adapun faktor yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan sikap karyawan yang dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut dapat digambarkan melalui sikap positif karyawan yang senang atau tidak karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Tafana and Sunardi, 2021). Sedangkan, ketika kepuasan kerja karyawan berada tingkat yang rendah, hal tersebut berarti karyawan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki pemimpin dengan gaya yang berbeda dalam memberikan beban kerja kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang dibentuk dengan tujuan untuk menyelaraskan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Heidjrachman Ranupandojo, 1995). Berbagai indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin seperti kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan, dapat menjadi motivator, bertanggung jawab, dan lain sebagainya (Tafana and Sunardi, 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan dalam upaya peningkatan setiap regu untuk menggapai sesuatu dengan memberikan motivasi. Untuk terciptanya kepuasan kerja pegawai, pemimpin harus dapat

memberikan reward sesuai dengan kinerja yang dicapai. Kepemimpinan terdiri dari beberapa jenis yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan otokratis, dan lain sebagainya.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berdampak pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat berbentuk kehidupan sosial, fisik dan psikologi. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berbentuk seperti kebersihan, penerangan, musik, dan lain sebagainya (Yonita et al., 2021).

Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan membuat mereka setia kepada perusahaan. Sehingga, hal tersebut akan membuat mereka bertanggung jawab dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja timbul akibat adanya kondisi kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan. Kepuasan dari setiap pegawai akan terlihat dari sikap positif dan negatifnya. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan dituntut untuk dapat terus menciptakan inovasi baru demi terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam organisasi.

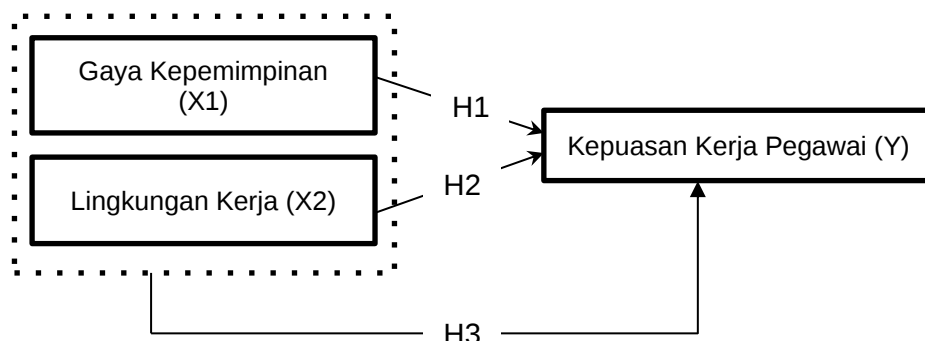
3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT Betami. Adapun, faktor yang diperlukan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini berjenis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Data primer pada penelitian diambil melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dapat berupa angka dan kata-kata dari responden.

3.2. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

3.3. Hipotesis:

1. Apakah kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan?
2. Apakah kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja?

3.4. Metode Pengumpulan Data Dan Analisis Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bidang pembuahan kelapa sawit pada PT Betami dengan jumlah 31 orang responden. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Mei 2022 sampai dengan selesai. Sampel adalah bagian dari populasi (Admin Materi, 2022). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan melalui teknik sampel jenuh (saturation sampling). Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang apabila seluruh bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel (Rina Hayati, 2022). Sehingga dengan penggunaan teknik sampling tersebut, maka sampel pada penelitian berjumlah 31 responden. Pengukuran menggunakan skala likert dengan nilai skor 1 sampai 5. Teknik analisis untuk membuktikan hubungan pada setiap variabel menggunakan uji t, koefisien determinasi, dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,132	1,290
Gaya Kepemimpinan (X1)	,035	,194
Lingkungan Kerja (X2)	,508	,173

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 23

Berikut ini adalah persamaan hasil dari substitusi dari nilai koefisien diatas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,132 + 0,035 X_1 + 0,508 X_2 + 1,290$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai b merupakan sebuah nilai koefisien arah regresi dan merupakan nilai yang menyatakan perubahan pada variabel Y jika ada perubahan pada setiap variabel X sebesar satu persen. Dengan demikian, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien pada regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,035, maknanya kepuasan

kerja pegawai akan meningkat jika gaya kepemimpinan mengalami eskalasi sebesar 0,035. Sedangkan koefisien pada regresi lingkungan kerja memiliki nilai 0,508 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami eskalasi satu persen, maka kepuasan kerja pegawai akan bertambah 0,508.

Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.592 ^a	.350

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 23

Hasil uji membuktikan R-square memiliki nilai 0,350 atau 35%. Artinya, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 35% terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan, sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang lain.

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

NO	Variabel	t-hitung	t-tabel	α	sig
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,180	1,976	0,05	0,858
2	Lingkungan Kerja (X2)	2,939	1,976	0,05	0,007

Sumber: Output SPSS 23

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menghasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,180 < 1,976$. Artinya, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kinerja pegawai. Sedangkan, untuk variabel lingkungan kerja menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,939 > 1,976$. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,782	2	25,891	7,534	.002 ^b
Residual	96,218	28	3,436		
Total	148,000	30			

Sumber: Output SPSS 23

Uji F yang dilakukan pada analisis data menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 7,534 > Ftabel sebesar 2,922. Dengan demikian dijelaskan bahwa Kepuasan kerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pada analisis diatas memiliki arti bahwasannya kepuasan kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hal tersebut diketahui dengan melihat nilai thitung (0,180) < ttabel (1,976) dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,858 > 0,05. Artinya semakin rendah gaya kepemimpinan pada PT Betami akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai juga semakin rendah. Artinya gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis diatas menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai thitung (2,939) > ttabel (1,976). Artinya, dengan adanya peningkatan lingkungan kerja kepuasan kerja pegawai juga mengalami eskalasi. Artinya, kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah elemen utama pada lingkup sebuah kelembagaan atau organisasi. Hal ini karena, lingkungan kerja dapat mencerminkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, pengaruh lingkungan kerja dapat ditandai dari hubungan antara sesama pegawai ataupun kepada atasan, sarana dan prasarana selama bekerja, pemberian insentif, dan lain sebagainya yang diberikan oleh perusahaan untuk para pegawainya. Artinya kepuasan pegawai terletak pada bagaimana lingkungan kerja di tempat mereka bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji F yang dilakukan dengan menggunakan variabel dependen dan independen memiliki nilai yang positif dan signifikan. Dengan melihat nilai Fhitung pada tabel hasil penelitian diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,534, yang artinya Fhitung (7,534) > Ftabel (2,922) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pernyataan tersebut juga dapat dibuktikan dengan melihat nilai R Square yang memiliki nilai 0,350 atau 35 %. Artinya, sebesar 35% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi karena faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sisanya didominasi oleh variabel yang lain.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penentu efektivitas kinerja pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan. Jika kepuasan pegawai mengalami kenaikan, kinerja dari setiap pegawai juga mengalami kenaikan, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat berupa pemberian reward, sarana dan prasarana yang diberikan, dan lain sebagainya yang dapat menunjang kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji t menjelaskan apabila terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan, hal tersebut belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT Betami begitupun sebaliknya.
2. Hasil uji t menjelaskan semakin membaik lingkungan kerja pada perusahaan, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Betami begitupun sebaliknya.
3. Secara simultan kepuasan kerja pegawai pada PT Betami kedua faktor diatas. Hal ini disebabkan karena, jika kedua faktor tersebut mengalami peningkatan (membaik), tentu hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya.

Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Perusahaan diharapkan dapat merealisasikan gaya kepemimpinan dengan baik didalam perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan cara ikut berpartisipasi aktif dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada pegawai. Hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat dengan mudah melakukan konsultasi terkait pekerjaan para pegawai agar mereka dapat meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja pada perusahaan demi terciptanya loyalitas para pegawai. Sehingga, hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai semakin membaik.

Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan yang dapat berbentuk sarana dan prasarana, serta hubungan antar karyawan yang dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Admin Materi, 2022. Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum [WWW Document].materibelajar.co.id.URL <https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli>(accessed 6.16.22).
- Heidjrachman Ranupandojo, S.H., 1995. Manajemen personalia [WWW Document]. Yogyakarta BPFE. URL <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=146482>
- Hendrayanti, E., 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi. Optim. J. Ekon. dan Kewirausahaan 11, 1–15. <https://doi.org/10.33558/optimal.v11i1.78>
- Jasman Saripuddin, 2015. Terhadap, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Nusantara, Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Medan [WWW Document]. jurnal.umsu.ac.id. URL <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1360> (accessed 6.11.22).
- Rina Hayati, 2022. Pengertian Sampling Jenuh (Saturation sampling) dan 2 Contohnya [WWW Document]. penelitianilmiah.com. URL <https://penelitianilmiah.com/sampling-jenuh/> (accessed 6.21.22).
- Siska, D., Hendri, S., 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua , Indonesia 4, 27–42.
- Tafana, N., Sunardi, S., 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Partial Least Square (Studi Kasus : CV. MDP HJ. Diya Food). Juminten 2, 157–168. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.280>
- Wibowo, M. et al., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya 16, 84891.
- Yonita, R., Ravelby, T.A., Suwandhani, D., 2021. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . PLN (Persero) Solok Selatan ” 5, 10319–10325.