

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT ANA ARTHA PONDOK GEDE BEKASI

Ayu Trianah Destarini ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Eddy Sanusi. S ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: eddy.sanusi23@gmail.com

Abstract: The purpose of the study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Rural Bank Ana Artha Pondok Gede Bekasi, totaling 45 people. By using saturated sampling technique, the researcher took all samples from the population. The research method using simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that simultaneous or partially leadership style and work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership style and work environment on employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya bantuan maupun dukungan dari orang lain. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat hidup pada berbagai lingkungannya seperti dilingkungan tempat tinggalnya atau bahkan di lingkungan perusahaan. Pada sebuah perusahaan seseorang tidak akan mampu melakukan berbagai aktivitas pekerjaan secara sendiri, melainkan butuh orang lain seperti dukungan rekan sekerja, dukungan atasan, maupun dukungan dalam tim kerja. Beberapa ilustrasi diatas mencerminkan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal membutuhkan berbagai dukungan orang-orang yang ada pada organisasi tersebut. Dari sisi perusahaan perubahan lingkungan internal

maupun eksternal berdampak bagi keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri, oleh karena itu dengan dituntutnya kualitas dari layanan dari konsumen maka perusahaan harus mampu dengan cepat merespon perubahan tersebut dengan memperbaiki kondisi internal perusahaan.

Komponen terpenting internal perusahaan yaitu karyawan atau sumber daya manusia, hal ini tercermin pada kedudukan karyawan sebagai mitra perusahaan. Karyawan sebagai mitra perusahaan dalam pengelolaannya perusahaan harus terus berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja dari tiap individu karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Salah satu masalah bagi karyawan dalam melakukan berbagai aktivitasnya yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja

merupakan ungkapan dari sikap senang atau tidak senang dari individu karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki individu dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya. Dimana setiap individu karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki beragam variasi pekerjaan yang pada akhirnya dapat memperkaya pengetahuan dan pengalaman itu sendiri. Disisi lain ada karyawan yang berasumsi bahwa melakukan aktivitas pekerjaan sangat didasari oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya. Contoh nyata yang terjadi dimana gaya seorang atasan dalam mendelegasikan wewenangnya dengan cara yang mendadak, tidak memberi intruksi secara jelas, dan selalu menyalahkan bawahan jika tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan. Kondisi ini menjadi faktor utama penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Sehingga kepemimpinan diibaratkan sebagai kompas yang selalu memberikan satu arah yang pasti untuk mencapai tujuan.

Seorang pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi yang dipimpinnya atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki akan berhasil jika mampu menjembatani keinginan perusahaan dengan keinginan karyawan yang berada dibawah kewenangannya. Sebaliknya jika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan tidak mampu menjalin

komunikasi yang baik dengan bawahan maupun top manajemen akan menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan, karena ketidakpuasan dari karyawan akan tinggi dan pada akhirnya target pekerjaan tiap individu karyawan tidak dapat dicapai dengan maksimal.

Selain gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja kerap kali menjadi suatu masalah yang kompleks dalam mendukung kepuasan kerja karyawan, sebagai contoh bahwa kesiapan sarana dan prasarana kerja merupakan wujud dari lingkungan kerja fisik yang wajib diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kelengkapan sarana seperti kesediaan dan kelayakan komputer, penataan ruang kerja (kelayakan dan keindahan *layout* meja dan kursi karyawan), kondisi pendingin ruangan, dan lain-lain. Beberapa faktor pendukung lingkungan kerja fisik diatas jika tidak ditangani dengan baik akan memberikan dampak negatif bagi terbentuknya kepuasan kerja karyawan.

Aspek lain dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja nonfisik, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan bentuk dukungan atasan dalam mendukung keberhasilan karyawan mencapai target kerja yang diberikan serta pengembangan karir karyawan di kemudian hari. Faktor lingkungan kerja nonfisik juga kerap kali menjadi masalah yang rumit karena berkaitan dengan berbagai dukungan yang diberikan rekan sekerja maupun pimpinan dalam

mewujudkan keberhasilan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Sopiah dikutip oleh Hanim (2016) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan seseorang, apabila berupa perasaan puas maka kepuasan kerjanya tercapai tetapi apabila berupa perasaan tidak puas maka kepuasan kerjanya belum tercapai. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Robbins dan Judge (2015) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Handoko (2016) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang diungkap oleh para ahli tersebut, dalam penelitian ini kepuasan kerja diartikan sebagai gambaran dari sikap seseorang atas pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dijalannya tersebut. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi

maka seseorang akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila kepuasannya rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif.

Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan suatu pekerjaan tetapi terkait juga dengan aspek-aspek lain yang terdapat di lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak. 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. 3) Berat ringannya pekerjaan. 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan. 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Smith dikutip oleh Soegandhi, *et al*, (2013) indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*); Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. 2) Atasan (*supervision*); Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. 3) Teman kerja (*workers*); Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. 4) Promosi (*promotion*); Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. 5) Gaji/Upah (*pay*); Merupakan faktor

pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Kartono (2014) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir”. Lebih jauh Howard H. Hoyt yang dikutip oleh Kartono (2014) menyatakan bahwa : “kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”. Selanjutnya Yukl (2015) menyatakan bahwa : “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu,serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”.

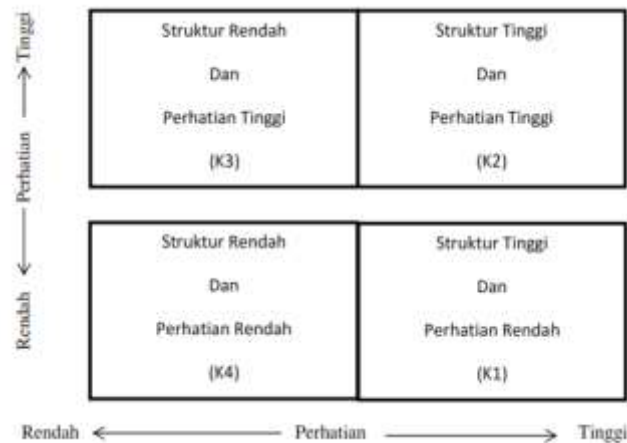
Beberapa pengertian kepemimpinan yang diungkap para ahli tersebut dapat mencerminkan gambaran yang jelas mengenai kepemimpinan sehingga dalam penelitian ini penelitian diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori kepemimpinan menurut Marwansyah dan Mukaram (2010), mengungkapkan bahwa perilaku kepemimpinan dikelompokkan ke dalam 2 dimensi, yaitu sebagai berikut: 1) Struktur (*initiating Structure*); Struktur diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin mengorganisasikan dan menata pekerjaannya dan pekerjaan bawahan mereka. Para pemimpin dengan gaya ini

cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan pemberian tugas-tugas, penjadwalan, menetapkan standar kerja yang jelas, mengecam pekerjaan yang buruk, meminta bawahannya untuk mengikuti prosedur standar, dan sebagainya. 2) Perhatian; Perhatian dapat diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahannya yang bertindak dengan cara yang bersahabat dan membantu. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan yang dicirikan oleh sikap saling percaya dan saling menghormati terhadap yang berhubungan kaitan masalah karyawan diperusahaan dalam keadaan menjalankan tugasnya didalam perusahaan.

Walaupun penekanan utama dalam studi kepemimpinan dari universitas ohio ini adalah pada perilaku yang diamati, namun demikian staf peneliti mengembangkan pula kuesioner pendapat pimpinan atau *Leader Opinion Questionnaire* (LOQ) dalam mengumpulkan data mengenai persepsi diri dari pemimpin-pemimpin tentang gaya kepemimpinan. Jika LBDQ (*The Leader Behavior Description Questionnaire*) diisi oleh bawahan, pengawas, atau kolega, sedangkan LOQ diisi oleh pemimpin sendiri.

Di dalam perilaku pemimpin, tim universitas Ohio ini menemukan bahwa kedua perilaku struktur dan perilaku perhatian tersebut sangat berbeda dan terpisah satu sama lain. Nilai yang tinggi pada satu dimensi tidaklah mesti diikuti rendahnya nilai dimensi lain perilaku yang dirancang pada sumbu yang terpisah. Empat segi yang dikembangkan untuk menunjukkan bermacam kombinasi dari struktur (perilaku tugas) dengan memperhatikan (perilaku hubungan, seperti yang tergambar dibawah ini sebagai berikut :



Sumber : Thoha (2010)

Gambar 1: Segi Empat Kepemimpinan Dari Universitas Ohio

Kedua dimensi tersebut terpisah dan berbeda satu sama lain. Seseorang yang mendapatkan nilai tertinggi pada suatu dimensi yang lainnya juga tinggi. Pendekatan terhadap salah satu dimensi tidak harus berarti melemahkan dimensi yang lainnya. Dengan demikian tingkah laku seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai suatu kombinasi dari kedua dimensi tersebut membentuk empat tingkah laku gaya kepemimpinan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan struktur tinggi dan perhatian rendah (K1), yaitu pencapaian target kerja tinggi dan hubungan personal rendah. 2) Gaya kepemimpinan struktur tinggi dan perhatian tinggi (K2), yaitu pencapaian target kerja tinggi dan hubungan personal tinggi. 3) Gaya kepemimpinan struktur rendah dan perhatian tinggi (K3), yaitu pencapaian target kerja rendah dan hubungan personal tinggi. 4) Gaya kepemimpinan struktur rendah dan perhatian rendah (K4), yaitu pencapaian target kerja rendah dan hubungan personal rendah.

Wahjosumidjo (2010) mengidentifikasi tiga macam indikator kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu: 1)

Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*). Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan. 2) Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya. 3) Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*). Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, orang tersebut akan bekerja dengan senang hati jika tempat dimana dia bekerja terasa aman dan nyaman. Sedarmayanti (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Schultz dan Schultz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja

dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Lebih jauh Sofyan (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain yaitu: 1) Lingkungan kerja Fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a). Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. 2) Lingkungan kerja non fisik; "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedarmayanti (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator antara lain sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik, antara lain: a). Penerangan. b). Suhu udara. c). Suara bising. d). Penggunaan warna. e). Ruang gerak yang diperlukan. f). Keamanan kerja. 2) Lingkungan kerja non fisik, yang terdiri dari: a). Hubungan karyawan dengan atasan. b). Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja. c). Hubungan karyawan dengan bawahan. Untuk indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja menggunakan indikator yang digunakan oleh Sarwanto (1998) antara lain yaitu: 1) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan. 2) Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan. 3) Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan. 4) Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Perkredit Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi yang berjumlah 45 Orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, maka seluruh karyawan diambil sebagai. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2018)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pernyataan dan dijawab oleh 40 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = 45 - 2 = 43$), di dapat r tabel = 0.301. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang

telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan hasilnya adalah valid, dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0.301).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai α di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.980	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.978	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.974	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu

dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Koef. Regresi	Sig.	α
Konstanta			2.542		
Gaya_Kepemimpinan	0.984	0.968	0.208	0.000	0.05
Lingkungan_Kerja			1.277		

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 43.768 > 3.21

Keterangan : Variabel Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 43,768 dan F tabel sebesar 3,21, artinya bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Nilai koefisien determinasi

(*R Square*) adalah 0,968, artinya kontribusi yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi adalah sebesar 96,8%, sedangkan sisanya sebesar 3,2%

disumbangkan faktor lainnya yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan regresi: } Y = 2,542 + 0,208X + 1,277$$

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,208 artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan

sebesar satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,208 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja sebesar 1,277, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja sebesar satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 1,277 kali atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Koefisien Regresi	Sig	α
Konstanta			1,542		
Gaya_Kepemimpinan	0,968	0,938	0,985	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 25,434 > 1,681$$

Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.938, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 93,8% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi sedangkan sisanya sebesar 6,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,542 + 0,985(X_1)$$

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,985, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan sebesar satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,964 kali. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($25,434 > 1,681$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Koefisien Regresi	Sig	α

Konstanta			2.860		
Lingkungan_Kerja	0,984	0,967	1,059	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 35,776 > 1,681$

Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.984, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 98,4% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi sedangkan sisanya sebesar 1,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,860 + 1,059(X_2)$$

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Koefisien lingkungan kerja sebesar 1,059, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja sebesar satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 1,059 kali. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($35,776 > 1,681$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Hal ini dikarekan bahwa upaya mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat dilakukan dengan cara pemimpin yang dipromosikan harus mampu menguasai dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan memahaminya pemimpin pada nilai-nilai yang dimiliki diharapkan tujuan dan sasaran perusahaan dapat dicapai dengan maksimal melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Fajriyah dan Prasetya (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Hal ini disebabkan bahwa jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan model gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Eria, *et al*, (2014), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. Hal ini disebabkan bahwa jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan model gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Pangestu, *et al*, (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.
- 2) Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.
- 3) Lingkungan kerja meendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi.

Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian antara lain sebagai berikut: 1) Penerapan model gaya kepemimpinan dapat dititik beratkan pada komunikasi antara pimpinan dengan bawahan agar tetap terjadinya hubungan

yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maka apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat disosialisasikan dengan baik serta kepuasan kerja karyawan meningkat karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban yang harus dilakukan. 2) Berbagai upaya dirasakan perlu bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, walaupun dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Namun dengan adanya peningkatan suasana yang baik pada lingkungan kerja dan hubungan yang baik serta pemberian fasilitas kerja akan memberikan dampak pada kepuasan kerja dan kinerja meskipun tidak secara langsung dengan memberikan pengaruh dari kepuasan kerja karyawan. 3) Bagi penelitian lain yang ingin mengangkat variabel yang sama hendaknya lebih mengkombinasikan pengukuran-pengukuran maupun dimensi yang melekat pada variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini. Jika hal ini dilakukan diharapkan dapat lebih menyempurnakan kualitas dari hasil penelitian ini, karena penulis sangat menyadari bahwa penelitian yang telah disusun masih jauh dari kesempurnaan baik dalam aspek penentuan jumlah pengambilan sampel maupun indikator yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eria, Elsa., Sari, Mareta Kemala dan Amaluis, Dina. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SBS (Sari Buah Sawit) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Skripsi.*
- Fajriyah, Syarifatul dan Prasetya, RJ Iwan. 2015. *Pengaruh Gaya*

- Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat). Skripsi.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hanim, M. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah dan Mukaram. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi., Mukzam, Mochammad Djudi dan Ruhana, Ika. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). Skripsi.*
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi-7. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soegandhi, Susanto dan Setiawan. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim*. hal 1-12.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Mallikussaleh *Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gery. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Cetakan Ke 1. Jakarta: PT. Indeks.