

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen)**

Eryana Dwi Noor Komala (eryanadwi57@gmail.com)

Dr. Dwi Irawati, M.Si.
Fitri Rahmawati, S.E.,M.M

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen bagian Administrasi, yaitu 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh sebanyak 50 orang atau seluruh populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting (Luthans, 2006:243). Menurut Hasibuan (2017:203), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, serta sikap pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Hasibuan, (2017:203) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dan lingkungan kerja. Perilaku pemimpin adalah penting untuk kinerja yang baik sebagai fungsi dari pengaruhnya terhadap persepsi bawahan tentang jalan menuju tujuan dan daya tarik tujuan (House & Mitchell, 1975:2). Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sudah selayaknya perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara diruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan terjaga, dan tidak adanya kebisingan. Lingkungan kerja yang baik dapat

mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Namun lingkungan kerja yang kurang baik bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Putra Bangsa Kebumen merupakan perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang pendidikan. Perguruan tinggi tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi STIE Putra Bangsa Kebumen adalah mengembangkan keilmuan, dan kelembagaan yang unggul, berorientasi pada tuntutan dan kebutuhan *stakeholder*. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan kualitas yang baik dari karyawan. Demi tercapainya kualitas yang baik dari karyawan, tentunya yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan yang tinggi merupakan impian bagi semua perusahaan, begitu juga bagi STIE Putra Bangsa Kebumen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen, kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen dirasa masih rendah. Penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen diantaranya sulit memperoleh kesempatan jabatan dan kenaikan pangkat. Faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu sikap pimpinan yang belum maksimal dalam memberikan pengarahan. Pimpinan jarang melakukan interaksi langsung dengan bawahan. Sehingga pimpinan tidak tahu apa yang karyawan harapkan karena minimnya interaksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi di STIE Putra Bangsa Kebumen yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan kerjanya seperti ruang kerja kurang rapi dalam menyusun berkas sehingga menyebabkan ruang kerja terasa sempit, sirkulasi udara juga kurang baik sehingga menimbulkan rasa pengap dan hubungan dengan rekan kerja di STIE Putra Bangsa Kebumen kurang harmonis, hal tersebut dapat dilihat dari sering terjadi adanya konflik yang timbul karena perbedaan pendapat. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan dan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen).**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, serta sikap pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2017:203).

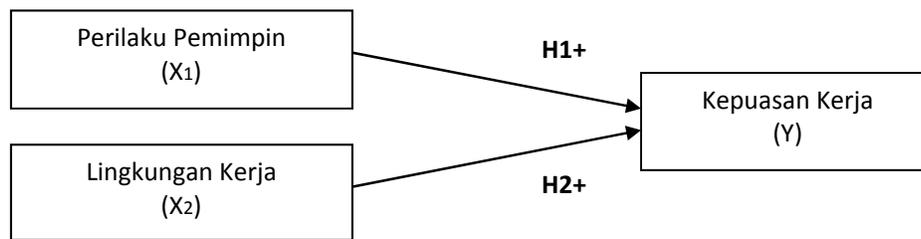
b. Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin adalah cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau memberikan suatu dasar untuk memilih dan berperilaku sebagai seorang pemimpin yang efektif (Robbins & Judge, 2017:251). House dalam Robbins, (2002:173) membagi perilaku pemimpin menjadi empat dimensi, yaitu:1) Pemimpin direktif, 2)Pemimpin suportif, 3)Pemimpin partisipatif, 4)Pemimpin berorientasi pada prestasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996:109). Menurut Nitisemito (1996:109) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: 1)Pewarnaan, 2)Kebersihan, 3)Penerangan 4)Pertukaran Udara, 5)Musik, 6)Keamanan, 7)Kebisingan.

2. Kerangka Pikir



Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Perilaku pemimpin adalah penting untuk kinerja yang baik sebagai fungsi dari pengaruhnya terhadap persepsi bawahan tentang jalan menuju tujuan dan daya tarik tujuan (House & Mitchell, 1975:2). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perilaku pemimpin. Seperti yang dikemukakan Luthans (2006:650) teori menegaskan perilaku pemimpin dapat diterima bawahan dalam tingkatan seorang bawahan yang melihat perilaku sebagai sumber kepuasan yang dapat segera dirasakan atau sebagai instrumental terhadap kepuasan yang akan dirasakan kemudian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2016) menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Darmayanti dkk. (2016) menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya:

bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Herlangga (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

b. Perilaku Pemimpin (X₁)

Menurut Robbins & Judge (2017:251) perilaku pemimpin adalah cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau memberikan suatu dasar untuk memilih dan berperilaku sebagai seorang pemimpin yang efektif. Menurut House dalam Robbins (2002:173) perilaku pemimpin dapat diukur melalui indikator berikut: 1) Pemimpin memberikan panduan khusus, 2) Pemimpin mempunyai sikap ramah dan peduli kepada bawahan, 3) Pemimpin menerima saran dari bawahan, 4) Pemimpin berorientasi pada prestasi.

c. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (1992:159) lingkungan kerja diukur melalui indikator berikut: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Berdasarkan hasil uji validitas, korelasi butir total *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari perilaku pemimpin (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3610 (r -tabel, dengan $n = 30$, $df = 28$) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu (Ghozali, 2011:47). Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbachs Alpha* > 0,7; sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel perilaku pemimpin (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) semuanya reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel independen (X_1 dan X_2) harus berpengaruh pada variabel dependen (Y) untuk menganalisis hipotesis pertama (H_1), yaitu perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua (H_2) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X_1)	0,331	0,005	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,527	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,331X_1 + 0,527X_2$$

- 1) $b = 0,331$; perilaku pemimpin (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku pemimpin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) $b = 0,527$; lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil Uji Signifikansi

Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai *p-value* $< 0,05$.

- 1) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi perilaku pemimpin (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,331. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* $X_1 = 0,005$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

- 2) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,527. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* $X_2 = 0,000$ yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

1) Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja

Diketahui hipotesis pertama yaitu perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar $b = 0,331$ ($p < 0,05$; $p = 0,005$) dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik perilaku pemimpin, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan mendapatkan perilaku pemimpin yang baik didalam perusahaan, maka karyawan akan merasakan puas dalam bekerja. Semakin baik perilaku pemimpin yang diberikan, pemimpin memberikan panduan khusus, pemimpin bersikap ramah dan peduli kepada bawahan, pemimpin menerima saran dari bawahan, serta pemimpin berorientasi pada prestasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmayanti dkk. (2016) menyebutkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Ahmad (2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Diketahui hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar $b = 0,527$ ($p < 0,05$; $p = 0,000$) dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan bekerja dengan

suasana yang menyenangkan, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja seperti suasana kerja menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tersedianya fasilitas secara lengkap maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi (2017) dan Herlangga (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh perilaku pemimpin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kasmawati. 2016. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja dengan Mempertimbangkan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating pada Buruh Kontrainer Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon. *Departement of Management FEB UMM*. 103-117.
- Darmayanti, Ni Wayan Pramitha, Supartha Wayan Gede, dan Subudi Made. 2016. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai di Lingkungan Unit SMA DWIJENDRA DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*, 5 (5): 1309-1334.
- Fauzi. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2 (3):36-47.
- Herlangga, Haedar, Saharuddin, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02 (01): 10-22.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robert, J. House. & Mitchell, R. Terence. 1975. Path-Goal Theory Of Leadership. *Organizational Research Department Of Psychology University Of Washington Seattle, Washington*, (2): 1-18.

Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.