

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. WARNA WARNI KREASI

Angkiat

Universitas Matana, Tangerang, Indonesia
Email: angkiatlie@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu indikator yang memiliki pengaruh besar dalam kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Kendall's Tau. Hasil uji Kendall's Tau dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar memberikan kenyamanan dan mendukung karyawan dalam beraktivitas, serta dengan memberikan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

Human resources are one of the indicators that have a major influence on the success of an organization in achieving its goals. This study aims to determine the relationship between leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT. Warna Warni Kreasi. Data analysis in this study used Kendall's Tau. The results of the Kendall's Tau test in this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Company leaders need to pay attention to the work environment in order to provide comfort and support employees in their activities, and by providing a good leadership style will provide job satisfaction for employees at PT. Warna Warni Kreasi. In relation to the results of research conducted, it shows that leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Warna Warni Kreasi.

Keywords: Leadership Style; Work environment; Job satisfaction

Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu perkembangan di dunia bisnis semakin meningkat, meningkatnya bisnis didukung oleh beberapa faktor seperti kemajuan teknologi informasi, kemudahan dalam melakukan transaksi, mudahnya akses impor dan ekspor barang, sarana jasa pengiriman barang yang mudah ditemui, banyak bermunculan

produk-produk atau inovasi baru, ide-ide masyarakat dalam berbisnis yang tidak terbatas dan mudahnya masyarakat dalam memperoleh pengetahuan tentang bisnis.

Melihat fenomena tersebut maka tidak menutup kemungkinan akan terjadinya persaingan dalam bisnis yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus melakukan dan merencanakan strategi yang tepat agar perusahaannya dapat unggul dalam bersaing dengan kompetitor lainnya. Berdasarkan situasi tersebutlah peran seorang manajer sangat penting dalam mengelola perusahaan, seorang manajer harus memikirkan dan menentukan strategi apa yang akan dilakukan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Strategi yang dapat dilakukan bisa berupa meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kualitas produk, meningkatkan promosi sehingga produk dari perusahaan lebih dikenal luas di masyarakat, kemudian sebisa mungkin memberikan harga terbaik, dan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan, hal tersebut adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manajer agar perusahaannya dapat unggul dalam bersaing.

Menurut (Sutrisno, 2019) sumber daya manusia satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Jabar, Bakri, Adhy Purnama, Fadilah Hudri, Mahendra, & Ana Septia Rahman, 2021). Setiap sumber daya manusia memiliki potensi dan kemampuan yang beragam. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengatur dan mengelola karyawan di sebuah perusahaan. Melakukan perencanaan strategi bagi perusahaan untuk unggul dalam bersaing baik perencanaan jangka pendek maupun perencanaan jangka panjang. Dalam melakukan pengadaan karyawan, seorang manajemen sumber daya manusia harus teliti dan mahir dalam menyeleksi calon karyawan serta mempertimbangkan dengan matang calon karyawan mana yang harus diterima bergabung di perusahaan agar tidak terjadinya rotasi keluar masuk karyawan yang begitu cepat karena hal tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan, setelah melakukan pengadaan karyawan perlu dilakukan pelatihan kerja yang bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan dan sistem kerja di perusahaan, waktu melakukan pelatihan terhadap karyawan dapat juga dimanfaatkan untuk menganalisis apakah karyawan tersebut memiliki potensi atau kemampuan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan atau tidak. Setelah melakukan pengadaan dan pelatihan perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala dengan tujuan tidak terjadinya penurunan kinerja dari para karyawan yang bekerja di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan hubungan antara karyawan satu dengan lainnya. Dengan memberikan jaminan keselamatan kerja, kesehatan karyawan, lingkungan kerja yang memadai dan kompensasi merupakan hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan memberikan rasa kepuasan kerja dan memberikan motivasi kerja sehingga timbulnya rasa semangat kerja yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia diharuskan memperhatikan hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya, jangan

sampai ada terjadinya konflik antar karyawan yang akan mengakibatkan pada rasa nyaman dalam bekerja dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2016), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Fajari, 2021). Setiap pemimpin memiliki ciri khas masing-masing dalam memimpin perusahaannya, gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa macam seperti gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan afiliasi, gaya kepemimpinan *laizzes faire*, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan situasional. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, tergantung dari cara penyampaian, cara penerapan dan pandangan dari masing-masing individu. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja bawahannya yang akan memengaruhi juga produktivitas perusahaan.

Menurut (Eka Putri, 2021) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya (Bayu Rama Laksono1, 2021). Pemimpin perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan agar tetap bersih, tertata rapi dan nyaman. Kebersihan lingkungan kerja adalah cerminan dari perusahaan tersebut, jika lingkungan kerja perusahaan tersebut bersih dan nyaman maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri, tidak hanya pemimpin perusahaan yang harus memperhatikan lingkungan kerja tetapi juga bagi setiap karyawan, tidak hanya fokus pada pekerjaan saja tetapi juga harus menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, meskipun di tempat bekerja terdapat petugas kebersihan. Kebersihan dan kenyamanan akan memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja di suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Setiap karyawan tentu saja ingin mendapatkan rasa puas atas pekerjaannya. Agar terciptanya kepuasan kerja, manajer perlu menganalisis bagaimana cara agar para karyawannya dapat puas bekerja di perusahaan agar tercipta tingginya kualitas kinerja karyawan agar dapat dengan mudah tercapainya tujuan dari perusahaan. Kepuasan kerja dapat tercipta dari pekerjaan itu sendiri maupun dari faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, upah, kompensasi dan imbalan atas prestasi karyawan.

PT. Warna Warni Kreasi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor peralatan dan perlengkapan mesin printer dan 3D printer, yang memiliki karyawan sebanyak 36 orang. PT. Warna Warni Kreasi terdiri dari 2 outlet dan 1 gudang penyimpanan barang, outlet pertama berada di Ruko Golden Boulevard Blok I No.10, outlet kedua di Harco Mangga Dua dan gudang penyimpanan barang berada di Gudang Taman Tekno BSD Blok G3 No.31. Perusahaan tersebut langsung dipimpin

oleh pemilik perusahaan yang dimana memiliki ciri khas dalam memimpin perusahaan dengan cara terjun langsung dalam proses kerja untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas atau suatu masalah, tidak memandang berdasarkan senioritas tetapi lebih memperhatikan kinerja baik yang sudah bekerja lebih lama maupun baru bekerja, dan menjalin hubungan dengan karyawan seperti tanpa ada batasan. Pemimpin perusahaan sangat memperhatikan lingkungan kerja seperti kebersihan, menyediakan fasilitas yang baik, dan alat pendukung kerja yang memadai. Hal tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Warna Warni Kreasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar tercapainya tujuan organisasi yang maksimal. Kemudian menurut (Alimudin & Sukoco, 2017), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Barkhiyyah & Prasetyo, 2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Eka Putri, 2021). Sedangkan menurut (Enny, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam suatu perusahaan (Ibrahim, 2021). Kemudian menurut (Afandi, 2016) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Ibrahim, 2021).

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya. Kemudian menurut (Badriyah, Sari, & Basri, 2015) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan

karyawan terhadap aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian kerja (Anggraini, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan sebuah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono., 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif ataupun statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diresmikan. Menurut Putri 2016, metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini sebanyak 48 responden, responden diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Warna Warni Kreasi. Berdasarkan penelitian ini terdapat 17 pertanyaan yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dengan total 5 pertanyaan, Lingkungan Kerja (X2) dengan total 7 pertanyaan dan Kepuasan Kerja (Y1) dengan total 5 pertanyaan.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepmimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, diketahui memiliki nilai $n = 30$ dan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,2845. Sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Berikut ini merupakan hasil hitung uji validitas X1.5 sampai X2.7 menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Dari hasil tampilan output SPSS bahwa nilai dari masing-masing r hitung $>$ r tabel (0,2845). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan variabel X1 dan X2 dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1.

| Variabel | Item Pertanyaan | r tabel | r hitung | Keterangan |
|------------------------------|-----------------|---------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,2845 | 0,670 | VALID |
| | X1.2 | 0,2845 | 0,553 | VALID |
| | X1.3 | 0,2845 | 0,589 | VALID |
| | X1.4 | 0,2845 | 0,506 | VALID |
| | X1.5 | 0,2845 | 0,578 | VALID |

Tabel 2. Hasil Uji Validitasl X2.

| Variabel | Item Pertanyaan | r tabel | r hitung | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|---------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,2845 | 0,393 | VALID |
| | X2.2 | 0,2845 | 0,472 | VALID |
| | X2.3 | 0,2845 | 0,479 | VALID |
| | X2.4 | 0,2845 | 0,491 | VALID |
| | X2.5 | 0,2845 | 0,373 | VALID |
| | X2.6 | 0,2845 | 0,508 | VALID |
| | X2.7 | 0,2845 | 0,466 | VALID |

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, diketahui memiliki nilai $n = 30$ dan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,2845. Sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dari hasil tampilan output SPSS nilai dari masing-masing pertanyaan. Menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,2845). Maka dapatl disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan Y1 sampai dengan Y5 dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (Y).

| Variabel | Item Pertanyaan | r tabel | r hitung | Keterangan |
|--------------------|-----------------|---------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | 0,2845 | 0,477 | VALID |
| | Y2 | 0,2845 | 0,527 | VALID |
| | Y3 | 0,2845 | 0,494 | VALID |
| | Y4 | 0,2845 | 0,410 | VALID |
| | Y5 | 0,2845 | 0,576 | VALID |

Hasil Uji Reabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari Uji Reabilitas X1.1 sampai dengan X2.7 menggunakan *SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas X1.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .721 | 6 |

Tabel 5. Hasi Ujil Reabilitas X2.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .660 | 8 |

(Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 25.0,2021)

Tabel 4.9 dan 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dimana menurut (Sujarweni, 2014) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

Kemudian, berikut ini adalah hasil Uji Reabilitas Y1 sampai dengan Y5 menggunakan SPSS 25.0 for windows.

Tabel 6. Hasil Ujil Reabilitas Y1.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .655 | 6 |

(Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 25.0,2021).

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dimana menurut (Sujarweni, 2014) jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sehingga seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Kendal's Tau Variabell X1 dengan Y
Hasil Uji Kendal's Tau.

| Correlations | | | Gaya_Kepemimpinan | Kepuasan_Kerja |
|---------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------------|
| Kendall's tau_b | Gaya_Kepemimpinan | Correlation Coefficient | 1.000 | .458** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .001 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Kepuasan_Kerja | Correlation Coefficient | .458** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | . |
| | | N | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Primer yang Diolah PSS 125.0,2021).

Keterangan :

Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel memiliki hubungan yang nyata atau signifikan.

Untuk menentukan tingkat keeratan hubungan antar variabel, (Sarwono, 2011) mengkriterikan tingkat keeratan hubungan antar variabel dalam analisis korelasi dikategorikan sebagai berikut :

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,00 s/d 0,25 artinya hubungan sangat lemah

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,26 s/d 0,50 artinya hubungan cukup

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,51 s/d 0,75 artinya hubungan kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,76 s/d 0,99 artinya hubungan sangat kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 artinya hubungan sempurna

Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel memiliki hubungan yang nyata atau signifikan.

Untuk menentukan tingkat keeratan hubungan antar variabel, (Sarwono, 2011) mengkriterikan tingkat keeratan hubungan antar variabel dalam analisis korelasi dikategorikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,00 s/d 0,25 artinya hubungan sangat lemah

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,26 s/d 0,50 artinya hubungan cukup

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,51 s/d 0,75 artinya hubungan kuat

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,76 s/d 0,99 artinya hubungan sangat kuat

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 artinya hubungan sempurna

Untuk melihat arah hubungan antar variabel jika nilai koefisiensi korelasi bernilai negatif maka dinyatakan negatif, jika koefisiensi korelasi bernilai positif maka dinyatakan positif.

Hasil Keputusan :

1. Karena nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan $0,001 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.
2. Koefisiensi dari variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi adalah sebesar 0,458 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai koefisien yang "CUKUP".
3. Koefisiensi dari variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi adalah sebesar 0,458 maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Kendal's Tau Variabel X2 dengan Y.

Correlations

| | | | Lingkungan_Kerja | Kepuasan_Kerja |
|-----------------|------------------|-------------------------|------------------|----------------|
| Kendall's tau_b | Lingkungan_Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | .488** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .001 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Kepuasan_Kerja | Correlation Coefficient | .488** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | . |
| | | N | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 25.0,2021).

Hasil Keputusan :

1. Karena nilai signifikansi dari lingkungan kerja $0,001 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Warna Warni Kreasi.
2. Koefisiensi dari variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Warna Warni Kreasi adalah sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai koefisien yang "CUKUP".
3. Koefisiensi dari variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Warna Warni Kreasi adalah sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Z

Tabel 9. Hasil Uji Kendall's Tau Gaya Kepemimpinan

Correlations

| | | | Gaya_Kepemimpinan | Kepuasan_Kerja |
|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------------|
| Kendall's tau_b | Gaya_Kepemimpinan | Correlation Coefficient | 1.000 | .458** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .001 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Kepuasan_Kerja | Correlation Coefficient | .458** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | . |
| | | N | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$Z \text{ Hitung} = \frac{3.0458\sqrt{48(48-1)}}{\sqrt{2(2.48 + 5)}} = + 4,591$$

Berdasarkan hasil dari Zhitung pada tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis kendal dari variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Warna Warni Kreasi, sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Warna Warni Kreasi

Hipotesis

H₀ : Tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

Berdasarkan hasil Zhitung, H₀ ditolak karena hasil dari Zhitung lebih besar dari Ztabel dengan Zhitung sebesar 4,591 sedangkan Ztabel sebesar 1,96 maka harga koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasikan. Sedangkan H_a diterima maka dari pada itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Warna Warni Kreasi.

Tabel 10. Hasil Uji Kendall's Tau Lingkungan Kerja.

Correlations

| | | Lingkungan_Kerja | Kepuasan_Kerja |
|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|
| Kendall's tau_b | Lingkungan_Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | . |
| | | N | 48 |
| Kepuasan_Kerja | Lingkungan_Kerja | Correlation Coefficient | .488** |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | | N | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$\begin{aligned}
 Z \text{ Hitung} &= \frac{3.0,488\sqrt{48(48-1)}}{\sqrt{2(2.48 + 5)}} \\
 &= + 4.892
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari Zhitung pada tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis kendal dari variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Warna Warni Kreasi, sebagai berikut :

Hipotesis

H₀ : Tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

Berdasarkan hasil Zhitung, H₀ ditolak karena hasil dari Zhitung lebih besar dari Ztabel dengan Zhitung sebesar 4,892 sedangkan Ztabel sebesar 1,96 maka harga

koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasikan. Sedangkan H_a diterima maka dari pada itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Warna Warni Kreasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Kendall's Tau yang telah dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ Zhitung 4,591 lebih besar dari Ztabel 1,96 dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif, artinya adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT. Warna Warni Kreasi.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Kendall's Tau yang telah dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ Zhitung 4,892 lebih besar dari Ztabel 1,96 dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif, artinya adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT. Warna Warni Kreasi.

Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Berdasarkan hasil data yang telah diuji, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan dalam memberikan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi yang diukur dari perasaan kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan. 2. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup signifikan dalam memberikan kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi yang diukur dari rasa nyaman atas lingkungan kerja, fasilitas dan rekan kerja yang mendukung dalam aktivitas bekerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Yang dapat diukur dari perasaan puas yang dipengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan dan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang memadai.

Bibliografi

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Alimudin, Arasy, & Sukoco, Agus. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 16(1), 57–66.
- Anggraini, Inka Ayu. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. vol 10 no.*
- Badriyah, Nurul, Sari, Ria Nelly, & Basri, Yesi Mutia. (2015). The effect of corporate governance and firm characteristics on firm performance and risk management as an intervening variable. *Procedia Economics and Finance*, 31, 868–875.
- Barkhiyyah, Nur Shofa, & Prasetyo, Ari. (2020). Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(1), 183–198.
- Bayu Rama Laksono¹, Acynthia Ayu Wilasittha². (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. SAMACO.
- Eka Putri, Diana. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Erma*. UBHARA Manajemen Press.
- Fajari, Abdul Hakim. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Dwi Dinar. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung. Vol 9, No.*
- Jabar¹, Muhamad Abdul, Bakri², Mahfud, , Adhy Purnama³ , Fadilah Hudri⁴, Vikri Rizka, Mahendra⁵, & Ana Septia Rahman⁶. (2021). Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Budidaya Ikan Cupang Dimasa Covid-19.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.

Sarwono, Jonathan. (2011). Mengenal path analysis: sejarah, pengertian dan aplikasi. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

Sedarmayanti, Sedarmayanti, & Rahadian, Nunur. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh)*. Jakarta: Prenadamedia Group.