

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Optik Di Kecamatan Cakranegara¹RR Mauryta Angkasa Putri, ²Erviva Fariantin, ³Rosyia Wardani^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM1mauryta98@gmail.com, 2erviva65@gmail.com, 3rosyia3112@gmail.com

(081236447943)

Abstract

This research aims to examine the influence of leadership, work discipline and work environment on job satisfaction of optical employees in Cakranegara District. Data was collected via a Google Form questionnaire from 51 employees. The data analysis used is the t test (partial), and F test (simultaneous). The results of the t test analysis (partial), show (1) leadership has a negative and not significant effect with a calculated t value of $-0.560 < t \text{ table } 2.01174$ and a significance level of $0.578 > 0.05$, (2) work discipline has a positive but not significant effect on t value $1.439 < t \text{ table } 2.01174$ and a significance level of $0.456 > 0.05$, (3) the work environment is proven to have a positive and significant effect on job satisfaction of optical employees with a t value of $5.628 > t \text{ table } 2.01174$ and a significance level of $1.259 < 0.05$. The results of the F test analysis found that leadership, work discipline and the work environment simultaneously had a significant effect on optical employee job satisfaction with a calculated F value of $55.039 > F \text{ table } 2.80$ and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Key word : Leadership, Work Dicipline, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan optik di Kecamatan Cakranegara. Data dikumpulkan melalui kuesioner google form terhadap 51 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji t (parsial), serta uji F (simultan). Hasil analisis uji t (parsial), menunjukkan (1) kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung $-0,560 < t \text{ tabel } 2,01174$ dan tingkat signifikansi $0,578 > 0,05$, (2) disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan nilai t hitung $1,439 < t \text{ tabel } 2,01174$ dan tingkat signifikansi $0,456 > 0,05$, (3) lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan optik dengan nilai t hitung $5,628 > t \text{ tabel } 2,01174$ dan tingkat signifikansi $1,259 < 0,05$. Hasil analisis uji F menemukan secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan optik dengan nilai F hitung $55,039 > F \text{ tabel } 2,80$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan menangani berbagai masalah yang terkait dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting.

Sebagai asset penting dan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting (Nurlaela & Sari, 2021). Agar dapat bersaing dengan perusahaan optik lainnya, suatu perusahaan optik tersebut harus memiliki kemampuan untuk berinovasi. Salah satu cara untuk mendapatkan kemampuan tersebut adalah dengan memiliki karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, dan setia pada perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu meningkatkan kualitas organisasi dan mendukung kemajuan perusahaan (Pratama et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap dan perilaku yang muncul dari penilaian seseorang terhadap situasi kerja dan tujuan yang dapat memenuhi kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi kepemimpinan (Muaroma & Indriati, 2022), disiplin kerja (Mustika & Oktavianti, 2021), dan lingkungan kerja (Paendong et al., 2019). Pemimpin merupakan pihak yang memerintah dalam suatu organisasi (Plangiten, 2013). Rumawas (2015) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengelola sumber daya manusia sehingga dapat bekerja secara optimal. Sedangkan Amri (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diperintahkan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Syafрина, 2017). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan optik di industri tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan fokus pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan optik di Kecamatan Cakranegara.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Dimana kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya dan wawancara adalah suatu pertemuan antara dua individu dengan tujuan untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Uji Instrument Data

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan melalui program SPSS 24, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Optik.

Model analisa regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

dimana:

y : kepuasan kerja

a : konstanta

$b_1 x_1$: koefisien garis regresi variabel kepemimpinan

$b_2 x_2$: koefisien garis regresi variabel disiplin kerja

$b_3 x_3$: koefisien garis regresi variabel lingkungan kerja

e : residual atau prediction error

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)
2. Uji F
3. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Data

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel yang ditetapkan (r tabel = 0,2329). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan optik di Kecamatan Cakranegara.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted, diperoleh nilai yang secara keseluruhan menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Semua variabel penelitian, termasuk Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atau koefisiensi reliabilitas yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi analisis regresi yang bagus hendaknya normal mendekati normal, apabila $>0,05$.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi antar variable bebas. Untuk menguji multikolinieritas digunakan VIF. Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila $VIF < 10$.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ini tidak teradi ketidaksamaan varian residu ke residu satu pengamat ke pengamat lain. Iika varian residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda ada gejala heteroskedasstisitas dalam model regresi tersebut.

Analisi Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X). Tujuan dari uji ini adalah untuk memahami sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta mengukur signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel tersebut. Dalam analisis regresi linear berganda, variabel independen dianggap saling mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.936	7.074		-.415	.680
	Kepemimpinan	-.102	.182	-.064	-.560	.578
	Disiplin Kerja	.456	.317	.210	1.439	.157
	Lingkungan Kerja	1.259	.224	.745	5.628	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = -2,936 - 0,102 X_1 + 0,456 X_2 + 1,259 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier, bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar -2,936, menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya -2,936 satuan. Konstanta negatif dapat diabaikan karena model regresi telah memenuhi asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas).

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar -0,102. Apabila variabel X1 meningkat satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan menurun sebesar -0,102 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara Kepemimpinan pada suatu Optik dengan Kepuasan Kerja karyawan optik tersebut karena nilai koefisien regresi yang negatif.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,456. Apabila variabel X2 meningkat satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja karyawan pada suatu optik, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan optik tersebut.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 1,259. Apabila variabel X3 meningkat satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 1,259 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja pada suatu optik, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan optik tersebut

Hasil pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t dapat dijabarkan mengenai uji hipotesis secara parsial dan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan output SPSS uji t (parsial) pada Tabel di atas diketahui pada variabel pertama nilai t hitung variabel Kepemimpinan adalah sebesar -0,560. Karena nilai t hitung $-0,560 < t$ tabel 2,01174, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pada variabel kedua, nilai t hitung variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 1,439. Karena nilai t hitung $1,439 < t$ tabel 2,01174, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada variabel ketiga nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 5,628. Karena nilai t hitung $5,628 > t$ tabel 2,01174, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis 3 diterima. Artinya, ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dari ketiga variabel independen tersebut,

dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena nilai t hitung $>$ t tabel. Sedangkan variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena nilai t hitung $<$ t tabel.

Hasil dari uji F untuk model regresi linear berganda dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Pada tabel ini, kita melihat bahwa F pada bagian "Regression" adalah $55,039 > F$ tabel $2,57$. Hasil ini menunjukkan sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain memberikan informasi bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Table di atas diperoleh koefisien determinasi linear berganda ($R^2_{adjusted}$) sebesar $0,764$ atau sebesar $76,4\%$. Hal ini menunjukkan derajat kontribusi dimensi-dimensi variabel bebas kualitas pelayanan (X) yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar $76,4\%$. Sedangkan sisanya sebesar $23,6\%$ dapat disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja misalnya adalah kompensasi atau gaji, motivasi, dan kondisi kerja

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, hasil analisis menggunakan uji t parsial bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung $-0,560$ lebih kecil dari t tabel $2,01174$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,578$, dimana nilai signifikansi variabel ini lebih tinggi dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti tidak memenuhi kriteria uji. menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Optik di Kecamatan Cakranegara. Temuan ini konsisten dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan serupa yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil dalam penelitian ini sejalan dengan

penelitian Dewi (2017) dimana ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, t hitung lebih kecil 1,439 dari t tabel 2,01174. Nilai signifikansi variabel ini sebesar 0,157 lebih tinggi dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti tidak memenuhi kriteria uji, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Optik di Kecamatan Cakranegara. Beberapa penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan serupa yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Sabirin & Ilham (2020) dimana ditemukan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 5,628 lebih besar dari t tabel 2,01174 dan tingkat signifikansi yang sangat rendah yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dimana nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa model secara keseluruhan memiliki nilai F hitung 55,039 lebih besar dari F tabel 2,80 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dimana nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan beberapa

penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kepuasan kerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Susiawan & Muhid (2015), yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

SIMPULAN

1. Hasil uji t (parsial) variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $-0,560 < t$ tabel (2,01174) dan tingkat signifikansi $0,578 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Optik di Kecamatan Cakranegara.
2. Hasil uji t (parsial) variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1,439 < t$ tabel (2,01174) dan tingkat signifikansi $0,456 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Optik di Kecamatan Cakranegara.
3. Hasil uji t (parsial) variabel lingkungan memiliki nilai t hitung sebesar $5,628 > t$ tabel (2,01174) dan tingkat signifikansi $1,259 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Optik di Kecamatan Cakranegara.
4. Hasil uji F variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung $55,039 > F$ tabel 2,80 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Optik di Kecamatan Cakranegara.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPTD-PPDRD (SAMSAT) Tanjung Kabupaten Lombok Utara. JP3 (Jurnal Pendidikan dan Profesi Pendidik), 9(1), 703-710.
- Muaroma, G. & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. UBMJ (UPY Business and Management Journal), 1(2), 1-6.
- Mustika, L. S. & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. JMOB Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, 1(1), 79-85.

- Nurlaela, & Sari, T. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(1), 11–21.
- Plangiten, J. (2013). *Teori-teori kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 15(2), 33-49.
- Rahmawati, A., Adiwati, M. R., & Ariza. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v18i2.2396>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>