

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan

Rini Astuti¹, Iverizkinawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

²Alumni Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak, tujuan penulis melakukan penelitian untuk pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan dari PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 2.071 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (88.919) > F_{tabel} (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Katakunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerjakaryawan.

Pendahuluan

Wibowo (2015) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Dengan demikian berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlunya kepemimpinan yang baik agar mereka dapat bekerja dengan baik pula. Karena kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas didalam suatu organisasi. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan. Untuk ini prioritas yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mutlak dilakukan dengan cara memberikan

berbagai bentuk fasilitas dan dorongan berupa perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan kreatifitasbekerja.

PT. Sarana Agro Nusantara Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam Bidang Usaha Jasa Pengurus Transfortasi (UJPT)/ *freight forwarding* yang memiliki fasilitas dan layanan *liquid cargo* berupa tangki timbun minyak sawit dan turunannya dan gula tetes serta *dry cargo* untuk komoditi karet, teh, kakao, tembakau dan pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen (ekspor-impor) bagi produk dan komoditas perkebunan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan terdapat beberapa permasalahan dimana tingkat kepuasan kerja belum sesuai dengan harapan karyawan dilihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai, sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan masih kurang memberikan ketegasan terhadap karyawannya dalam bekerja seperti tidak memberitahukan bawahannya melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara diruang tersebut kurang baik, selain itu belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja setiapbagian. Beberapa permasalahan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan tentu membutuhkan suatu usaha pemecahan agar dapat memberikan solusi untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Namun demikian dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan ketiga aspek tersebut merupakan suatu masalah yang untuk di pecahkan dalam pandangan penulis, agar aktivitas kerja dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Tinjauan

Menurut Wibowo (2014:413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) dapat di defenisikan sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008:99). Kepuasan kerja merupakan variable tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak penelitian perilaku organisasi (Wibowo, 2013:502). Wexley dan Yuki (Bangun 2012,327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya, Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untukdikerjakan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dijelaskan oleh beberapa pendapat di bawah ini: Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk

- memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja.
2. Kemauankerja, faktor ini disebut untuk menunjang keuasan kerja bagi karyawan. Keadaannya yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
 3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan da jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yangdiperolehnya.
 4. Perusahaan danManajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Factor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
 5. Pengawasan, sekaligus atasannya supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over.
 6. Faktor Instrinsik dan Pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
 7. KondisiKerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
 8. Aspek social dalampekerjaan, merpakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
 9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar , memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasauas terhadap kerja.
 10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013:126) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Kerja, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsure yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang member status.Lebih lanjut, pegawai cendrung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik merekabekerja.
2. Pengawasan, Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Upah, Dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari- hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.
4. Promosi, Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaanny, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan.Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi

karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja.

5. *Co-worker* (rekan kerja), Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Kepemimpinan didefinisikan menurut Kartono (2014:56) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/*experiment*, analisis, *supervise*, dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. McShane dan Von Glinow (2010, 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka jadi anggotanya.

Menurut Tead dalam Kartono (2014:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Wibowo (2013:281) menyatakan kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunkan kekuasaan melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2013: 308) ada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu:

1. Pemilihan gaya pengambilan keputusan secara optimal.
2. Bauran perilaku sehari-hari secara optimal.
3. Bauran perilaku *transational* dan *transformational* secara optimal

Menurut Wibowo (2013:295) perilaku pemimpin diperkirakan bersifat *motivasional* apabila:

1. Menurunkan hambatan yang mencampuri pencapaian tujuan.
2. Memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan pekerja.
3. Mengikat *reward* pada pencapaian tujuan.

Perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif Wibowo (2013:287), namun dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki ketidak leluasan dalam berperilaku. Gibson et al (2012:316) menyatakan terdapat tiga karakteristik berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan adalah:

1. Kepribadian (*personality*), Tingkat energi, toleransi terhadap stres, percaya diri, kedewasaan emosional, dan integritas.
2. Motivasi (*motivation*), Orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untuk berprestasi, memulai diri, membujuk.
3. Kemampuan (*ability*), Keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif,

keterampilan teknis.

Menurut Terry & Rue (2009:205) mengemukakan pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah (1) Objektivitas, (2) Ketangkasan (3) Ketegasan, (4) Kesadaran, (6) Mengajarkan

Adapun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

1. Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara tak berprasangka dan tanpaemosi.
2. Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari oranglain.
3. Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seseorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan- tindakanmereka.
4. Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada oranglain.
5. Mengajarkan yaitu pemimpin haruslah mampu mengilhamkan dan mengimbangkan orang banyak dengan mengerjakansesuatu.

Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagaikelompok. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerjatersebut dalam suatu perusahaanyaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya penyebabnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susahdicapai.
2. Temperatur di tempatkerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluartubuh.
3. Kelembapan di tempatkerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini

- berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
 5. Kebisingan di tempatkerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
 6. Music di tempatkerja, Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
 7. Warna, Merupakan factor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
 8. Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
 9. Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
 10. Keamanan di tempatkerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

Adapun lingkungan terbagi 2 yaitu Lingkungan Khusus dan Lingkungan Umum:

1. Lingkungan umum, Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi dan kondisi teknologi yang meliputi:
 - a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasikerja.
 - b. Fasilitas alat kerja seseorang karyawan atau pekerjaan tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alatkerja.
 - c. Fasilitas perlengkapan kerja semua benda yang digunakan dalam pekerjaan

tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

- d. Fasilitas social, fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi social meliputi sebagai alat canggih yang langsung dengan menggunakan dalam produksi seperti computer, mesin pengganda, dan mesin hitung.
2. Lingkungan Khusus, Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2012:26) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencerahan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

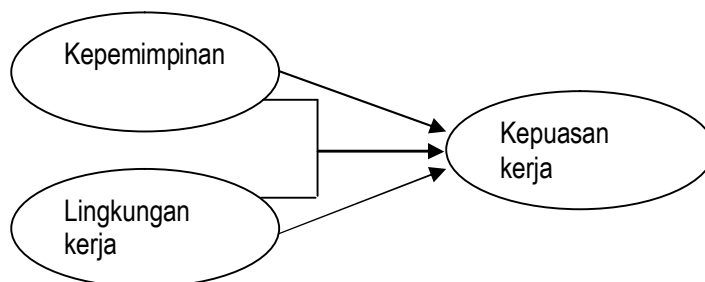
Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010:159) merinci tiga indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Suasana kerja, Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja, Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Dalam usaha meningkatkan kepuasan karyawan Hotel Taman Ubud, Gianyar harus dapat memberikan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan

karyawan seperti halnya Rivai (2006:452) antara lain, kompensasi finansial, kepemimpinan, pendidikan, partisipasi, lingkungan kerja dan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Krisdianto (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara persial.dua variable indeviden yang ada ternyata berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hotel Taman HarunUbud Gianyar,dengan demikian adanya kepemimpinan dan lingkungan yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat ,maka demikian dapat digambarkan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi dan irfan, 2013: 45) adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro NusantaraMedan.
2. Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro NusantaraMedan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro NusantaraMedan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan, (2) Lingkungan kerja, (3) Kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sarana Agro Nusantara Medan, dengan jumlah sampel yang berjumlah 45 pegawai. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat,

atau bertatap muka. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagaiberikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda, terdiri dari (a) Uji Normalitas data (b) Uji Multikolonieritas, (c) Uji Heteroskedastisitas
2. Hipotesis: terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinan (R^2).

Hasil dan pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.184	2.901		2.477	.017
Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000
Ling_Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045

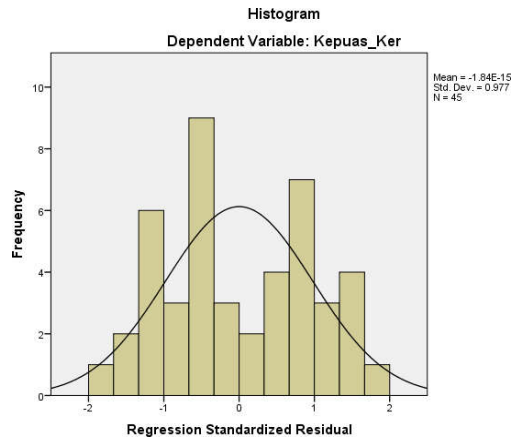
a. Dependent Variable: Kepuas_Ker

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.184 + 0.659 X_1 + 0.298 X_2 + e$$

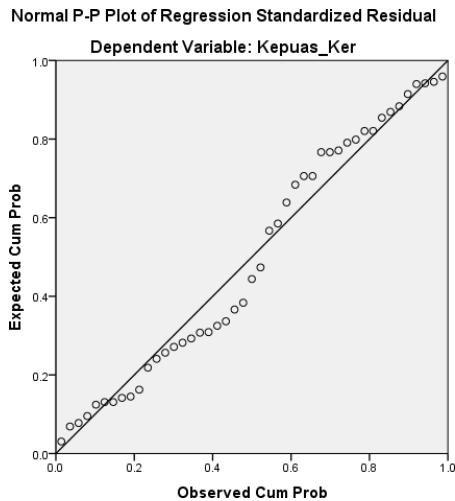
1. Nilai konstanta sebesar 7.184 apabila variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 7.184.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0.659 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.659.
3. Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0.298 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.298.

a. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik normal *probability plot*

Berdasarkan gambar grafik normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.790	1.36678	2.240

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim

b. Dependent Variable: Kepuas_Ker

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,240. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 45. Jadi nilai dl sebesar 1,245 dan du sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,424 = 2,576)$ yaitu $1,424 < 2,240 < 2,576$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

Coefficient ^b								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.184	2.901		2.477	.017		
	Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000	.421	2.378
	Ling_Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045	.421	2.378

a. Dependent Variable:Kepuas_Ker

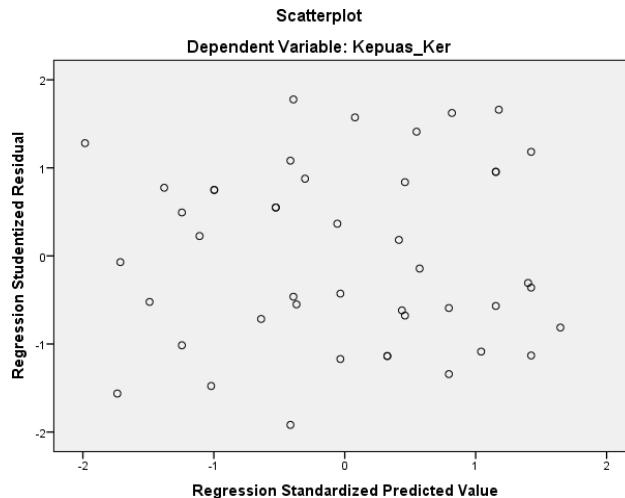
Pada Tabel diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,421 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,378 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,421 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,378 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejalamultikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik grafik *scatterplot*

Pada gambar grafik *scatterplot* dapat terlihat bahwa hasil grafik *scatterplot* menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

2. Hipoteis

a. Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Hasil uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.184	2.901		2.477	.017
Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000
Ling Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045

a. Dependent Variable:Kepuas_Ker

1. Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6.716 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro NusantaraMedan.
2. Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.071 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2.071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

b. Uji Simultan (uji F)

Tabel 5. Hasil uji Simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	313.540	2	156.770	83.919	.000 ^b
Residual	78.460	42	1.868		
Total	392.000	44			

- a. Dependent Variable:Kepuas_Ker
 b. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim

Uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88.919 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} (88.919) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

c. KoefisienDeterminasi (R^2)

Tabel 6. KoefisienDeterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.790	1.36678	2.240

- a. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim
 b. Dependent Variable:Kepuas_Ker

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,8 atau 80% yang berarti kepuasan kerja sebesar 80% dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 20% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap KepuasanKerja

Dari hasil uji statistik kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 6,716 < t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005:203) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atautidak. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai

juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian terdahulu Ruslan (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Panen Lestari Internusa SunMedan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2.071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan Simanjuntak (2011:48) menyatakan lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada Satuan kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang.” Menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 88.919 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000$ dibawah nilai $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai $R Square$ yaitu sebesar $0,800$ atau 80% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 20% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Dari hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 2.071 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya

- lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 88.919 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasasn kerja dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 20% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Dari kesimpulan di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar pustaka

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Ciptaka Media Perintis.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Persada.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditam.

- Sutrisno, E. (2009). *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Personalia.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wekley, Y. (2011). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.