

## DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN ALFAMART

Heny Fitriani

*Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik PGRI Banten*

*heny.fitriani88@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart Nagoya Batam. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *survey*. Sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan Alfamart. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik koesioner. Sedangkan analisis terhadap data menggunakan analisis secara kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji hipotesis melalui uji  $t$  (parsial) dan uji  $f$  (simultan). Penelitian ini memperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = (-0,451) + -0,255 + 0,316 + 0,152$ . Sedangkan uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja karyawan, di buktikan dari hasil nilai  $t$  hitung  $2,970 > t$  tabel  $2.011$  dan  $\text{Sig } 0,005 < 0,05$ , variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di buktikan dari nilai  $t$  hitung  $3,294 > t$  tabel  $2.011$ , dan  $\text{Sig } 0,002 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan (uji  $f$ ) gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di buktikan dari nilai  $f$  hitung  $155,551 > f$  tabel  $0,2.80$  dan  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$  Square adalah  $0,910$ , artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar  $91,0\%$ , sedangkan  $9\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.**

### ABSTRAK

*This study analyzes the influence of leadership style on employee job satisfaction Alfamart Nagoya Batam. The method used for sampling in this study is a survey. The sample used is 50 respondents Alfamart employees. Data collection techniques using a questionnaire technique. While the analysis of the data using quantitative analysis, namely validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis ( $R^2$ ) and hypothesis testing through  $t$  test (partial) and  $f$  test (simultaneous). This study obtained multiple linear regression equation  $Y = (-0.451) + -0.255 + 0.316 + 0.152$ . While the partial hypothesis test ( $t$  test) the leadership style variable ( $X_1$ ) has an effect on employee job satisfaction, it is proven from the results of the  $t$ -count  $2.970 > t$  table  $2.011$  and  $\text{Sig } 0.005 < 0.05$ , the work environment variable ( $X_2$ ) has a significant effect. significant job satisfaction, proved from  $3.294$  count  $> t$  table  $2.011$  and  $0.002$  Sig  $< 0.05$ . Meanwhile, simultaneously ( $f$  test) leadership style ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) have a significant effect on employee job satisfaction, as evidenced by the calculated  $f$  value  $155.551 > f$  table  $0.2.80$  and  $\text{Sig } 0.000 < 0.05$ . The value of  $R$  Square is  $0.910$ , meaning that the variables of leadership style ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) explain the variable of employee job satisfaction by  $91.0\%$ , while  $9\%$  is explained by other variables not discussed in this study.*

**Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Job Satisfaction.**

### PENDAHULUAN

Kemajuan dalam berbagai aspek yang pesat diseluruh dunia dewasa ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional inilah yang mempunyai peranan penting untuk menyukkseskan kesinambungan dalam pembangunan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan

professional sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada, agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada peranan dari pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan, menurut pendapat (Syaiyid, 2013) dalam bukunya, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan dalam organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan akan mampu mempengaruhi motivasi atau dorongan yang akan timbul didalam benak karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan dipilih karena peneliti ingin mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan ada dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penerangan/cahaya, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan. Getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan merupakan komponen yang ada dalam lingkungan kerja fisik perusahaan.

Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat menciptakan kinerja bagi para karyawan. Lingkungan fisik dipilih karena peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja fisik yang ada dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dan menjadi perhatian setiap perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas.

Semakin besar jasa yang diberikan oleh karyawan untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka akan dengan mudah meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi dipilih karena peneliti ingin mengetahui mengenai kepuasan gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio dan rasa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

### **Definisi Variabel**

#### **a. Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Rivai, 2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan bias berupa sifat, perilaku pribadi,

pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan bisa juga suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut merupakan tujuan yang telah disepakati bersama.

b. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sedarwati, 2003) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah: Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, Dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

c. Kepuasan Kerja

Menurut (Mila Badriyah, 2015) Pengertian kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja, konsumen. Hubungan yang baik memungkinkan organisasi untuk mengetahui.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif yang menggunakan survey. Dimana data yang dikumpulkan adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Afamart Di Nagoya Batam.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**  
 Hasil Uji Realibilitas

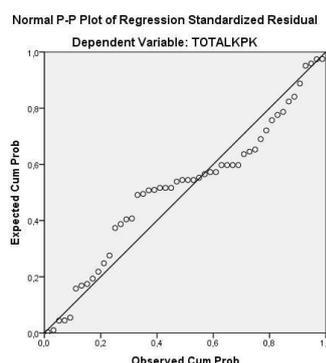
Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,776	0,278	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,793		
Kepuasan Kerja	0,780		

Sumber: Data SPSS

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari pada *R* tabel 0,278 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel, yang artinya data konsisten dan dapat dipercaya.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi. Uji normal probability plot atau uji PP-Plot merupakan salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.



### Gambar 1

Hasil uji Normalitas

Berdasarkan pada diagram *Normal P-P plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya tolerance value dan *variance inflation* faktor (VIF), yaitu jika tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 2**  
 Hasil uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,399	2,504	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,399	2,504	

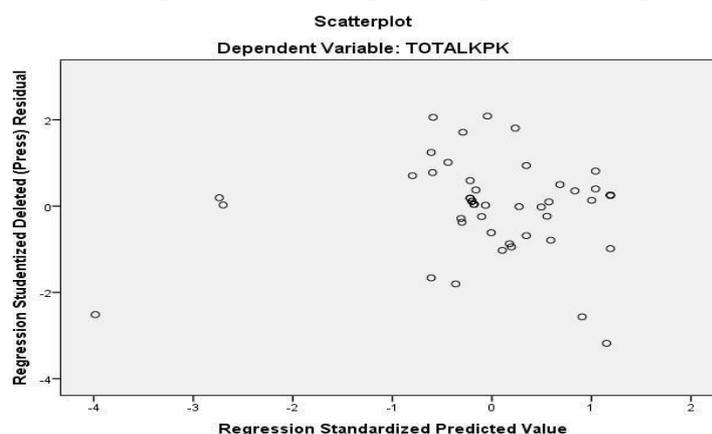
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SSPS

Berdasarkan data tersebut menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel lokasi, harga dan kualitas pelayanan dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan melalui pengolahan data dan hasilnya menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik.



### Gambar 2

Hasil Uji Scatterplot

Penyebaran titik-titik pada Gambar 2 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

### Uji Koefisien Regresi

**Table 3**  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966	0,933	0,931	2,483

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data SSPS

Dari data Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai R Square = 0,933 yang berarti hubungan antara variabel lokasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 93,3% artinya hubungan sangat erat berdasarkan tabel tersebut.

### Uji t

**Tabel 4**  
Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,271	0,028	Berpengaruh Secara Signifikan
Lingkungan Kerja	14,402	0,000	

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SSPS

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lokasi thitung (2,271) > ttabel (2.011), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan. Disamping itu nilai probabilitas 0,028 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau hipotesis di terima.
2. Variabel harga thitung (14,402) > ttabel (2.011), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja. Disamping itu nilai probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau hipotesis di terima.

### Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 5**  
Uji f

Variabel	F	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2033,278	0,000	Berpengaruh secara bersama sama
Lingkungan Kerja			

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data SSPS

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa *F*hitung adalah 30,378 dengan signifikansi nilai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 2033,278 dengan signifikansi nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,80. Oleh karena pada perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simutan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,271)  $>$   $t_{tabel}$  (2.011), dan  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau dikatakan  $H_1$  terima. Hal ini memperkuat penelitian (Syarifatul,2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus 30 Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (14,402)  $>$   $t_{tabel}$  (2.011), dan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau dikatakan  $H_2$  diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Purnomo, 2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.
3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 2033,278 dengan signifikansi nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,80. Oleh karena pada perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simutan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart Nagoya Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,442)  $>$   $t_{tabel}$  (2.011) dan  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lokasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan atau dapat dikatakan  $H_1$  diterima.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart Nagoya Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,442)  $>$   $t_{tabel}$  (2.011) dan  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel harga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan atau dapat dikatakan  $H_2$  diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart Nagoya Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan. Berdasarkan hasil analisis hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 155,551 dengan signifikansi nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

Mila badriyah. (2015). "Strategic Management". International Edition, New York: Mc Grow Hill.

- Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Syaiyid, 2013. Manajemen Pengambilan Keputusan, Bandung: Alfabeta
- Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sarwono, 2005. Ilmu Kebidanan. Cetakan Keempat. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- Sudaryono, 2016. Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.