



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV HASTANINGRAT JOMBANG

Al ‘ izzahtu Amalia

Universitas Hasyim Asy’ari Tebuireng, Jombang

Lik Anah

Universitas Hasyim Asy’ari Tebuireng, Jombang

Alamat : Manajemen, Universitas Hasyim Asy’ari Tebuireng, Jombang

Korespondensi penulis : al.izzatu14033@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee job satisfaction at CV Hastaningrat Jombang. The method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were 36 respondents. The sampling technique is to use a saturated sample technique which makes the entire population as a sample. The results of the study show that: (1) Leadership partially has a positive and significant effect on job satisfaction variables at CV Hastaningrat Jombang, (2) Work environment has a significant effect on job satisfaction variables at CV Hastaningrat Jombang, (3) Leadership and work environment simultaneously have an effect significant to the job satisfaction variable at CV Hastaningrat Jombang.

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

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 responden. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada CV Hastaningrat Jombang, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada CV Hastaningrat Jombang, (3) Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada CV Hastaningrat Jombang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, visi, misi, dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah sumber daya manusia dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan asset terpenting bagi organisasi (Anuraga et al., 2020)

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow berada diperingkat yang lebih tinggi, sebab berkaitan dengan tujuan manusia mengaktualisasikan potensi dirinya dalam suatu pekerjaan (Belakang & Teori, 2019) Kunci utama dalam perusahaan adalah pada sumber daya manusianya, perusahaan dengan peralatan secanggih apapun, sebesar apapun jika mengelola sumber daya manusianya kurang bagus menjadi masalah besar bagi perusahaan. Karena sumber daya manusia menjadi penggerak untuk menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan.

Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang bisa disepelekan keberadaannya dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Salah satu peran kepemimpinan yaitu sebagai penentu keberhasilan dan kelancaran dalam pencapaian tujuan yaitu misi, serta menentukan cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi hingga dapat berjalan lancar dan berhasil (Smart & Padanghalaban, 2021).

Selain kepemimpinan ada hal yang dianggap sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah penting makanya dalam organisasi atau perusahaan dimana perusahaan itu bergerak dibidang perusahaan manufaktur, mengingat tenaga kerja manusia merupakan faktor utama yang menjalankan organisasi perusahaan tersebut.

Penelitian ini mengambil obyek pada CV Hastaningrat Jombang yang berlokasi di Jl Arjuna No 04 RT 003 RW 003, Dusun Tenggor, Desa Madiopuro, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2023.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti terhadap HRD CV Hastaningrat Jombang menunjukkan terlihat dari kepuasan kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan para pegawai, ada pula beberapa karyawan yang memberikan ulasan terhadap kepemimpinan tersebut. Ada beberapa faktor yang menjadi permasalahan yaitu curangnya ketika mengumpulkan barang ke standar *quality control* karena tidak sesuai dengan apa yang mereka setorkan, adapun tidak semua karyawan memiliki latar belakang penjahit

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD CV Hastaningrat Jombang terdapat persoalan yang timbul terkait kepuasan kerja karyawan. Yang pertama yaitu ketidakhadiran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan di CV Hastaningrat Jombang belum memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik. Seperti halnya dimana karyawan yang terlambat masuk dan juga memberikan alasan yang tidak masuk akal sehingga beberapa karyawan ada yang di skors. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam serta memahami bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Adapun judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Hastaningrat Jombang".

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi menjadi hal sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi organisasi yang semakin besar, maka fungsi struktur organisasinya semakin kompleks, sehingga unsur sumber daya manusia secara individu menghadapi berbagai macam persoalan yang meliputi berbagai kegiatan organisasi (**I Made Sujana, 2022**). Maka dari itu unsur sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan terdiri dari pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu pimpinan memiliki peran mengorganisasi aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (**Kumalasari & Efendi, 2022**)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kuantitatif, dengan menggunakan rumusan masalah asosiatif melalui hubungan sebab akibat, jadi dalam penelitian ini adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Oleh karena itu penelitian yang digunakan berupa angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengamatan data ini melalui kuesioner (angket), kemudian di uji instrument penelitian melalui uji reabilitas, uji validitas, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan pendekatan koefisien regresi linear berganda. Untuk uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas serta data yang masuk data diolah dengan bantuan SPSS versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah untuk penelitian. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur dan merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Hastaningrat Jombang. Populasi yang terdaftar yakni 36 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi yang ada (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan *non probability sampling*. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu memakai teknik sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

a. Uji Analisis Data

Uji Validitas ini merupakan metode yang digunakan dalam menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan

dengan total skor variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini, n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2021).

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistik cornbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2021).

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dan regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak.
- b. Uji Multikolinieritas yaitu hasil pengujian multikolinieritas yang dijadikan acuan lain yang wajib terpenuhi, di mana hasil pengujian regresi mengharuskan tidak boleh ada korelasi yang sama pada variabel-variabel independen atau variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi, penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* < 10 maka dapat dikatakan multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hasil dari data dapat menggunakan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansinya $> 5\%$ atau 0.05 maka terjadi homoskedastisitas dan jika tingkat signifikansinya $> 5\%$ atau 0.05 , Maka terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji regresi linier berganda menggunakan metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.

Menurut (Sinaga, 2022) rumus dari persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = konstanta

$b_1 - b_2$ = koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik T atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- i. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- ii. Jika Probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

b. Uji signifikan simultan (uji f)

Uji signifikan simultan (uji f) Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat atau dependen.

- i. Jika signifikan < 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
- ii. Jika signifikan > 5% maka Ho diterima dan H1 ditolak (tidak berpengaruh)

c. Uji Koefisien (Determinasi R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti hampir variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkorelasikan dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuisioner dengan jumlah setiap variabel dapat layak dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah pernyataan dari penelitian sebanyak 34 pernyataan maka dapat diketahui dari tabel r yaitu $df = (N-2)$ yaitu $36-2$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,3921. Dari nilai r table yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Item pernyataan dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari r table yaitu 0,3921.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi, kepercayaan atau hasil dari jawaban responden terhadap indikator dari variabel yang diberikan.

Tabel 4.12
Reliabilitas Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	9

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Tabel 4.13
Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	7

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Tabel 4.14
Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	9

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Maka kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu Kolmogorov-Sminov (K-S) dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75410966
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.087
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel output SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov 0,195 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

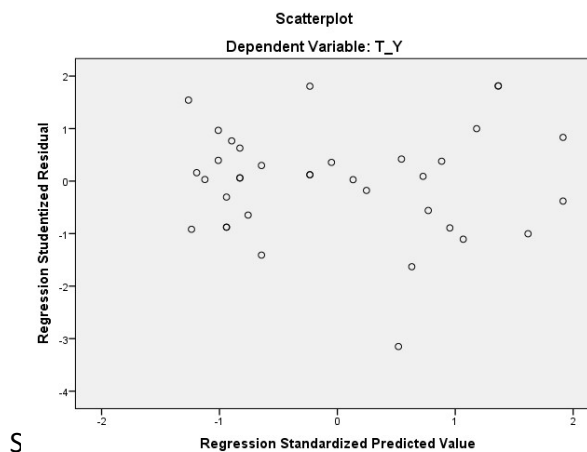
Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.412	2.957		1.492	.145		
	Kepemimpinan	.584	.177	.558	3.292	.002	.245	4.082
	Lingkungan Kerja	.362	.177	.346	2.041	.049	.245	4.082

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar hasil uji scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan dasar analisis bahwa jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.412	2.957		1.492	.145
	Kepemimpinan	.584	.177	.558	3.292	.002
	Lingkungan Kerja	.362	.177	.346	2.041	.049

S

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan
berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 4.412 + 0.584(X_1) + 0.362(X_2) + e$$

Keterangan :

1. Nilai (a) = 4.412 merupakan nilai konstanta apabila seluruh variable bebas dianggap nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang adalah 4.412
 2. Nilai (b1) = 0.584 menunjukkan apabila terdapat variable kepemimpinan di tingkatan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0.584 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.
 3. Nilai (b2) = 0.362 menunjukkan variable lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0.362 satuan.
4. Uji Parsial
- a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen.

Tabel. 4.18
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.412	2.957		1.492	.145
	Kepemimpinan	.584	.177	.558	3.292	.002
	Lingkungan Kerja	.362	.177	.346	2.041	.049

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan (X1) di peroleh $t_{hitung} = 3,292$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.0322$, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan jombang. Berdasarkan uji parsial (uji t) untuk variable lingkungan kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 2,041$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.0322$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan jombang.

- b) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.281	2	177.640	54.434	.000 ^b
	Residual	107.692	33	3.263		
	Total	462.972	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.19, diperoleh nilai F sebesar 54.434 dengan $F_{tabel} = 3,28$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Jadi nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R2* negatif, maka nilai *adjusted R2* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted R2* = $R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted R2* = $(1 - k) / (n - k)$. jika $k > 1$, maka *adjusted R2* akan bernilai negatif.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.753	1.806

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada *adjusted R square* yaitu sebesar (0,753) artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 75% sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan t hitung = 3,292 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Tamali, 2019) memiliki hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan. Oleh karena itu kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepemimpinan ini bukan suatu hal yang bisa disepelekan keberadaannya akan tetapi kepemimpinan ini salah satu peran untuk menungjang sukses suatu pencapaian target tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.

Dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ini diperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan (Tanjung, 2020) memiliki hasil bahwa system lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada. Jadi bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting mengingat karyawan kebanyakan dari daerah perusahaan tersebut menjadikan factor utama untuk mempertegaskan kembali untuk tidak menyepelekan berangkat kerja dengan seringnya telat.

3. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS diperoleh nilai F sebesar 54.434 yang lebih besar dari $F_{tabel} = 3,28$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil kesimpulan peneliti yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hastaningrat Jombang, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat di CV Hastaningrat Jombang.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya jika lingkungan kerja diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat di CV Hastaningrat Jombang.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan semakin meningkat di CV Hastaningrat Jombang.

Saran

Melalui hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Dengan memberikan arahan kerja sebelum memulai pekerjaan dan merasa diperhatikan supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
2. Agar dapat mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya dan dapat memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291.
- Belakang, L., & Teori, L. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan top advertising*. III (2), 108–116.
- Smart, P. T., & Padanghalaban, T. B. K. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan*

- kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. smart tbk padanghalaban. 01(02), 217–226.*
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). *Pengaruh kompensasi , lingkungan kerja , dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. 4(7), 2719–2732.*
- I Made Sujana. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK PGRI 5 DENPASAR. Jurnal Mitra Manajemen, 6(10), 718–735.*
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019b). *Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja. 2634(1), 55–68.*
- Tanjung, N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara I. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 2(1), 33–39.*