

EVAAYUSAFITRI

182010200250.docx

by 16 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 15-Nov-2023 07:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2228937140

File name: EVAAYUSAFITRI 182010200250.docx (386.7K)

Word count: 6844

Character count: 44141



12

Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sandinata Nusantara

The Influence of Work Leadership, Work Environment, and Workload on Employee Job Satisfaction at CV. Sandinata Nusantara

Eva Ayu Safitri
182010200250

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 1
Sumartik, S.E., M.M
NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2
()
NIDN.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ¹² Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sandinata Nusantara
Nama Mahasiswa : Eva Ayu Safitri
Nim : 182010200250

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 1
Sumartik, S.E., M.M
NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2
()

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.
NIDN. 0715067304

Dekan Fakultas Bisnis Hukum & Ilmu Sosial
Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom.
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
(/ / 2023)

Tanggal Lulus
(/ / 2023)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI.....	ii
ABSTRAK.....	1
ABSTRACT	1
I. Pendahuluan.....	1
Rumusan Masalah	3
Tujuan Penelitian	3
Kategori SDGS.....	3
Literature Review	4
Kepemimpinan Kerja	4
Lingkungan Kerja.....	4
Beban Kerja.....	5
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	5
II. Metode	6
Kerangka Konseptual	6
III. Hasil dan Pembahasan.....	7
Uji Validitas	7
Uji Reliabilitas.....	7
Uji Asumsi Klasik	7
Analisis Regresi Linier Berganda	9
Uji Hipotesis.....	10
Pembahasan	11
IV. Simpulan	13
Ucapan Terima Kasih.....	13
Referensi.....	13

Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sandinata Nusantara

Eva Ayu Safitri¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: evaayusafitri9@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract, A company should be capable of creating conditions that encourage the development and optimal improvement of employees' abilities. To achieve this, the company can strive to enhance employee job satisfaction. Many factors influence employee job satisfaction, including effective leadership, a comfortable working environment, and manageable workloads that enable employees to feel comfortable while working. The aim of this study is to analyze the impact of work leadership, the work environment, and workload on the job satisfaction of employees at CV. Sandinata Nusantara. The research conducted by the author is of a quantitative descriptive nature, using a saturated sampling technique. Therefore, the sample in this research consists of 60 employees of CV Sandinata Nusantara, matching the number of employees in the company. The research was carried out at CV. Sandinata Nusantara, located at Jl. Raya Jeruk, Lakarsantri, Surabaya City, East Java. The results of this research indicate that work leadership has an influence on employee job satisfaction, the work environment has an influence on employee job satisfaction, workload has an influence on employee job satisfaction, and work leadership, the work environment, and workload collectively have an influence on employee job satisfaction.

Keywords: *work leadership, work environment, workload, employee job satisfaction.*

18

Abstrak, Perusahaan hendaknya sanggup menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan beban kerja yang tidak terlalu berat sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sandinata Nusantara. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik sampling jenuh. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan CV Sandinata Nusantara karena menyesuaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada CV. Sandinata Nusantara berada di Jl. Raya Jeruk, Lakarsantri, Kota Surabaya, Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata kunci: kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

I. Pendahuluan

Perusahaan secara mendasar ialah sebuah lembaga yang dibentuk kemudian dijalankan guna mendapatkan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani

permintaan konsumen. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan manusia.

Sumber daya manusia yakni suatu motor penggerak utama pada setiap aktivitas operasional yang dilaksanakan oleh perusahaan. Walaupun peralatan yang dimiliki perusahaan sudah canggih, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya.

Perusahaan hendaknya sanggup menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan beban kerja yang tidak terlalu berat sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas penting. Berdasarkan definisi ini maka pemimpin tim (*team leader*), berfungsi menggerakkan anggota tim untuk menyelesaikan tugas-tugas tim dengan kewenangan yang sesuai dengan level otonomi yang diberikan pada tim. *Team leader* bertanggung jawab terhadap pencapaian tugas, membangun dan mempertahankan tim, serta pengembangan individual. tiga hal tersebut adalah persoalan yang saling terkait [1].

Suasana lingkungan berhubungan dengan persepsi seseorang dalam mewujudkan kepuasan kerjanya, dengan demikian akan membuat karyawan semakin loyal sehingga perusahaan tidak terlalu khawatir kehilangan tenaga kerja berkualitas yang telah susah payah dibimbing dan dilatih. Hal ini juga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, dimana dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan perusahaan akan berusaha dengan sebaik-baiknya mencapai tujuan perusahaan dan akan mencurahkan seluruh perhatian dan waktunya demi keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek - aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik [2]. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Berdasar dari teori oleh [3] lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat. Selain lingkungan kerja, permasalahan dengan beban kerja terkadang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dalam suatu pekerjaan yang dijalani.

Sumber daya manusia diberikan tuntutan guna dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi [4]. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi mampu mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur [5].

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberi oleh perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena

jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya [6]. Selain adanya peraturan perusahaan yang di bebaskan oleh perusahaan pada pekerjaannya, menejemen harus menguraikan pekerjaan tersebut guna untuk mengurangi beban untuk para pekerjaannya, diantaranya: memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, dan memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan pekerjaannya.

Namun pada saat sebelum waktu penelitian, peneliti melakukan observasi, peneliti melihat bahwa adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi dimana kepuasan kerja karyawan belum maksimal. Hal ini bisa diamati dari hasil data absensi atau kehadiran karyawan di CV. Sandinata Nusantara selama 1 tahun terakhir pada tahun 2021 yang mengalami peningkatan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Rekap Tingkat Absensi Karyawan CV. Sandinata Nusantara

Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak hadir	Jumlah hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi
A	B	C	b x c = D	E	d – e = F	G = e / d*100%
Januar	60	25	1500	5	1495	0,33
Febru	60	23	1380	9	1371	0,65
Maret	60	26	1560	1	1599	0,06
April	60	25	1500	5	1495	0,33
Mei	60	20	1200	2	1198	0,16
Juni	60	25	1500	3	1497	0,20
Juli	60	26	1560	3	1557	0,19
Agust	60	24	1440	7	1433	0,48
Septe	60	26	1560	9	1551	0,58
Oktob	60	25	1500	7	1493	0,46
Nove	60	26	1560	6	1554	0,38
Dese	60	23	1380	2	1378	0,14

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat prosentase absensi tiap bulannya mengalami penurunan yang dapat menyebabkan kinerja kerja menurun. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan pengembangan kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sandinata Nusantara yang sesuai dengan hasil kerja karyawan serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan bermanfaat sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Rumusan Masalah : Apakah kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sandinata Nusantara?

Tujuan Penelitian : Menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sandinata Nusantara.

Kategori SDGS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8)

LITERATUR REVIEW

Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Variabel kepemimpinan didefinisikan operasional sebagai kemampuan pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan supaya bisa bekerja mencapai target tepat waktu (Handoko, 2014).

Di dalam variabel kepemimpinan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan merupakan motor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain atau karyawan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya supaya bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan di dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel kepemimpinan kerja berdasarkan (Kartono, 2017) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi

Penelitian yang dilakukan oleh [7] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) nilai t hitung $> t$ tabel ($5,754 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra". (2) nilai t hitung $> t$ tabel ($5,160 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra". (3) Hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,979 > 3,19$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra". Kontribusi pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mega Putra pada koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] dengan hasil yang diperoleh koefisien sebesar 0,09 dan p value sebesar 0,523, ini berarti bahwa kepemimpinan tidak pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Lingkungan Kerja

Definisi operasional lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya [9].

Di dalam variabel lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana dalam tempat kerja atau sarana dan prasarana yang ada di dalam tempat kerja sangatlah lengkap, sehingga dapat membuat para karyawan merasakan kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja pada lingkungan tempat kerjanya.

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel lingkungan kerja berdasarkan [2] yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja : Pencahayaan di ruang kerja yang maksimal
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja : Suhu udara yang nyaman dan sejuk.
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja : Suasana udara yang sejuk.
5. Getaran mekanis ditempat kerja : Tidak bising dan terhindar dari suasana kebisingan.
6. Bau tidak sedap ditempat kerja : harus terhindar dari bau yang tidak sedap dan suasana nyaman dalam bekerja.
7. Tata warna ditempat kerja : Desain ruang kerja harus cerah
8. Dekorasi ditempat kerja : Tata ruang yang baik dan bagus agar para pekerja atau karyawan merasa nyaman.

9. Musik ditempat kerja : Diberi hiburan musik agar para pekerja tidak merasa jenuh dan bosan.

10.Keamanan ditempat kerja : Menciptakan kemanayan serta kenyamanan untuk para karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya menurut [12].”

Di dalam variabel beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu target atau tuntutan dari pihak perusahaan yang diberikan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa tidak nyaman di dalam bekerja. Peneliti berharap agar pihak perusahaan memikirkan para karyawannya agar tidak merasa terbebani dalam suatu pekerjaan agar supaya mendapatkan hasil yang maksimal.

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel beban kerja berdasarkan [13] yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan : Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.
2. Penggunaan waktu kerja : Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja.
3. Target yang harus dicapai : Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [14] menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Definisi opresional kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang bersifat positif maupun negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, perasaan itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya Kaswan dalam [16].

Di dalam variabel kepuasan kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana menciptakan suasana nyaman dan kondusif saat melakukan sebuah pekerjaan dengan tujuan agar para pekerja atau karyawan merasakan kepuasan di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan berdasarkan Rivai dalam [17] yaitu :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap perusahaan
2. Supervisi : Perlu adanya supervise tiap satu bulan sekali.
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju : Mmberikan peluang untk para karyawannya agar mampu bersaing untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif : Adanya tambahan gaji insentif untuk karyawan yang melakukan kerja lembur.
6. Rekan kerja : Menciptakan hubungan baik sesama rekan atau teman kerja.
7. Kondisi pekerjaan : Menciptakan suasana yang baik dan kondusif dalam bekerja.

II METODE

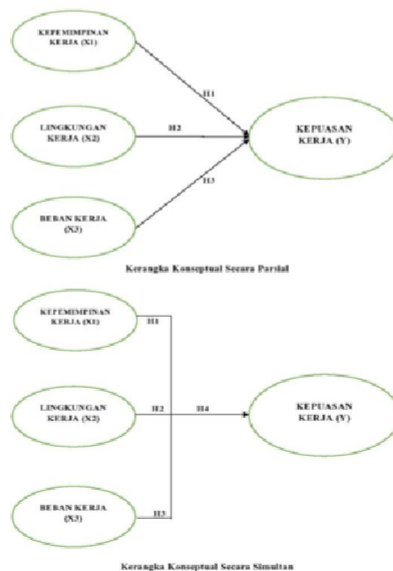
Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian berikut yakni penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [18]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode survei. Metode survei yang di maksud adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari lokasi atau tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penggalan data. Tujuan dari metode ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hal yang akan diteliti kepada sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi. Untuk memudahkan memahami proses pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini, maka dibawah ini telah disajikan desain penelitian sebagai acuan dalam pengambilan data. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di CV. Sandinata Nusantara pada awal bulan Juni 2022 sampai dengan akhir bulan Juli 2022. Penelitian ini ditujukan untuk para karyawan yang berkerja di CV. Sandinata Nusantara, subyek yang diteliti adalah karyawan di CV. Sandinata Nusantara. Lokasi CV. Sandinata Nusantara berada di Jl. Raya Jeruk, Lakarsantri, Kota Surabaya, Jawa Timur 60212.

Menurut [18] mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Sandinata Nusantara.”

“Menurut Roschoc dalam [18] mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana pengertian purposive menurut [18] yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Purposive sampling tergolong dalam jenis non-probability sampling yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu karyawan CV Sandinata Nusantara. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan CV Sandinata Nusantara karena menyesuaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.”

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sandinata Nusantara.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sandinata Nusantara.
- H3 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sandinata Nusantara.
- H4 : Kepemimpinan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sandinata Nusantara.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel Kepemimpinan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian data di atas, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kerja sebesar 0,616, Lingkungan Kerja sebesar 0,734, Beban Kerja sebesar 0,787, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,717. Maka, pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Sehingga, kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.47877972
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymptotic Significance (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai $asympt.sig$ dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian Kolmogorov Smirnov di atas berdistribusi normal

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.591 ^a	.241	.200	1.51787	1.705
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (constant) Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kerja...

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 1,705. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi diantara variabel bebas dan terikat tersebut.

Tabel 3. Uji Multikolineritas

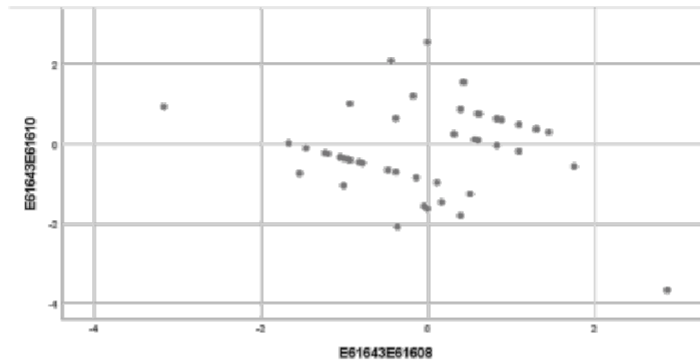
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kerja	.886	1.128
Lingkungan Kerja	.970	1.031
Beban Kerja	.864	1.157

Sumber: Output Data SPSS 25

Pada nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Kepemimpinan Kerja memiliki nilai $1,128 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $1,031 < 10$, dan untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai $1,157 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.489	2.843	
Kepemimpinan Kerja	.173	.111	.188
Lingkungan Kerja	.409	.143	.337
Beban Kerja	.189	.124	.190

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output Data SPSS 25

Pada tabel 4. di atas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,489 + 0,173 + 0,409 + 0,189$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. α = Konstanta = 4,489

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 4,489 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 4,489.

2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,173$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kerja (X_1) yaitu 0,173 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang seiringan dengan variabel terikat. Jika Kepemimpinan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,173. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kepemimpinan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan pula pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,173, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) tetap atau konstan.

3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,409$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kerja (X_2) yaitu 0,409 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang seiringan dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepemimpinan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,409. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409, dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_3) tetap atau konstan.

4. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,189$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_3) yaitu 0,189 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang seiringan dengan variabel terikat. Jika Beban Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepemimpinan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,189. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,189, dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap atau konstan.

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 5. Uji t (parsial)
Coefficients^a**

Model	t	Significance
(Constant)	1.579	.120
Kepemimpinan Kerja	3.523	.003
Lingkungan Kerja	2.853	.006
Beban Kerja	2.521	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output Data SPSS 25

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 4$ dan $df_2 = n - k$ ($60 - 4 = 56$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67252 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 3,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,523 < 1,67252$) dan dengan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

b. Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,853 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,853 > 1,67252$) dan dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

c. Beban Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,521 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,521 > 1,67252$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen Beban Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Significance
		df	Mean Square		
Regression	40.913	3	13.638	5.919	.001 ^b
Residual	129.021	56	2.304		
Total	169.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (constant) Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kerja...

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut nilai *F-statistic* sebesar 5,919 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.001 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H_4 semua variabel independen yaitu Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara serempak terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

A. H_1 : Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki rasa kepemimpinan untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesknya* maka semakin baik pula Kepuasan Kerja itu sendiri.

Pada CV. Sandinata Nusantara Kepemimpinan memberikan pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin yang dekat dengan pekerja akan membuat pekerja nyaman untuk bekerja sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja. Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas penting. Berdasarkan definisi ini maka pemimpin tim (*team leader*), berfungsi menggerakkan anggota tim untuk menyelesaikan tugas-tugas tim dengan kewenangan yang sesuai dengan level otonomi yang diberikan pada tim.

Kepemimpinan yang bersifat tidak adil dan bijak akan berdampak kepada kepuasan kerja karena merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, jika sebaliknya di dalam kepemimpinan kerja bersifat adil dan mengutamakan kesejahteraan karyawannya maka karyawan tersebut merasa puas dan nyaman dalam bekerja.

Seperti apa yang dikemukakan kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran [19].

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian dengan kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra [7]. Kemudian penelitian dengan kesimpulan terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan [20]. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan kepemimpinan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja [21].

B. H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja, begitu pun sebaliknya jika lingkungan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun Beban Kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memadai dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja yang kurang memadai akan menurunkan Kepuasan Kerja. Penelitian berikut menunjukkan bahwa CV. Sandinata Nusantara sudah memberikan perhatian kepada para karyawannya mengenai fasilitas kerja yang terdapat pada perusahaan yang menjadikan lingkungan pekerjaan untuk para karyawan menjadi baik. Fasilitas itu sendiri bisa terdapat pada berbagai aspek misal untuk aspek kerohanian terdapat mushola untuk para karyawan menunaikan ibadah sholat. Kemudian pada aspek kesehatan dan keamanan disediakan kotak P3K dan berbagai alat keselamatan lainnya yang terdapat pada lingkungan CV. Sandinata Nusantara.

Bagi CV. Sandinata Nusantara, Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika Lingkungan Kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak

pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan [22].

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja [23]. Kemudian penelitian yang menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng [24]. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan [25].

C. H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini membuktikan bahwa pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu [5].

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya [6]. Selain adanya peraturan perusahaan yang di bebaskan oleh perusahaan pada pekerjaannya, manajemen harus menguraikan pekerjaan tersebut guna untuk mengurangi beban untuk para pekerjaannya, diantaranya: memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, dan memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja [14]. Namun, hasil penelitian berikut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan [26].

D. H4: Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Beban Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan, begitu pun sebaliknya jika Kepemimpinan, Lingkungan, dan Beban Kerja tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra. (2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra. (3) Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra [7]. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil kepemimpinan tidak pengaruh terhadap kepuasan karyawan [8].

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin [10]. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat [11].

Penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja [14]. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja [27].

IV. Simpulan

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengamati nilai signifikansi Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) membuktikan bahwa Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengamati nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dengan mengamati nilai signifikansi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4. Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dengan mengamati nilai signifikansi ketiga sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

1. Disarankan kepada pihak pimpinan CV. Sandinata Nusantara agar lebih memperhatikan Kepemimpinan Kerja dalam upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, karena penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut karena Kepemimpinan Kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya mendukung terciptanya Kepuasan Kerja yang tinggi.
2. Disarankan kepada pihak pimpinan CV. Sandinata Nusantara agar lebih memberi perhatian lebih pada Beban Kerja seperti kebersihan, kenyamanan, penerangan serta kondisi bangunan. Selain itu juga dapat ditambah dengan beberapa fasilitas misalnya AC, kamar mandi, dll dengan tujuan karyawan merasakan kenyamanan ketika bekerja.

KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada CV. Sandinata Nusantara saja, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah jumlah responden dan dengan metode yang lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada orang tua dan bapak ibu dosen serta seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Referensi

- [1] M. W. Hidayat, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta," Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- [3] A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2019.

- [4] P. S. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [5] W. Sutarto, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group, 2018.
- [6] C. Fajarwati, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi," Institut Agama Islam Negeri: Surakarta, 2018.
- [7] K. V. Andayani and R. A. D. Cahyani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 1, no. 2, p. 170, 2021, doi: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11031.
- [8] R. Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi , Kepuasan Kerja , dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan The Influence of Leadership on Communications , Job Satisfaction , and Organization Commitment in Banking Industry Abstract," *Makara Seri Sos. Hum.*, vol. 17, no. 1, pp. 19–32, 2013, doi: 10.7454/mssh.v17i1.
- [9] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [10] Burhannudin, M. Zainul, and M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *J. Maksipreneur*, vol. Vol.8 No., 2019.
- [11] A. A. N. B. Dharmawan, I. G. A. Sudibya, and I. W. M. Utama, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali," *J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, pp. 173–184, 2012.
- [12] M. H. Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Tazkiya J. Psychol.*, vol. 6(2), 219-, 2018.
- [13] S. Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [14] K. F. . Tambengi, C. Kojo, and F. S. Rumokoy, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut," *J. EMBA*, vol. 4, no. 4, pp. 1088–1097, 2016.
- [15] G. Mahendrawan, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 4, no. 11, pp. 3936–3961, 2015.
- [16] Hastuti, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas di Kabupaten Mamuju," Tesis. Universitas Hasanuddin Makassar, 2021.
- [17] D. P. A. Kumalasari and J. Trisnowati, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen," *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Fak. Ekon. Univ. Surakarta*, vol. Vol.19 No., 2021.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [19] H. Handoko, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2019.
- [20] R. Astuti and Iverizkinawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan," *J. Ilman*, vol. 6, no. 1, pp. 26–41, 2018.
- [21] I. Purnama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru," *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 222–237, 2019, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- [22] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalita (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, 2016.
- [23] M. Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 3(2), pp. 1–5, 2017, [Online]. Available: <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/202/178>.
- [24] Ribut and Suprpto, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi," *J. Huk. Islam. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 2(2), pp. 104–113, 2016.
- [25] M. N. R. Dalena, S. Ali, and E. Ediwarman, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 1, no. 2, pp. 115–136, 2020, doi: 10.35912/simo.v1i2.712.
- [26] P. Afrimarta, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan," 2021, [Online]. Available: <https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/23955>.
- [27] I. Sudiarta and A. Indrawati, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

Produktivitas Karyawan Pada Pt. Artha Prima Finance Denpasar," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 4(2), p. 255305, 2015.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	4%
2	acopen.umsida.ac.id Internet Source	3%
3	ijins.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	archive.umsida.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.ppb.ac.id Internet Source	1%
6	vdocuments.mx Internet Source	1%
7	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
8	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
9	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%

10

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

11

Mochammad Fajarudin Firmasyah, Misti Hariasih. "Pengaruh Gaya Hidup, Cita Rasa, dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Coffee Shop Ruang Bujang Sidoarjo", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2023

Publication

1 %

12

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

1 %

13

vibdoc.com

Internet Source

1 %

14

Cahya Eni, Ani Rakhmanita. "Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Properti yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021 ", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023

Publication

1 %

15

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1 %

16

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1 %

17

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

18

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

19

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On