Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA), 17 (2) Oktober 2023 ISSN 2085-7926 (Print) ISSN 2621-4539 (Online)

Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)

Available online http: https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. HOKKAN INDONESIA KABUPATEN BOGOR

(Studi Kasus Divisi Sortir PT. Hokkan Indonesia)

Ahmad Farhan Taufiq YI[1], Neneng Yanti Andriani[2], Kunto Ajibroto[3]

farhaniskandr27@gmail.com[1] , andrianiyanti85@gmail.com[2] , kunto.ajibroto@poljan.ac.id[3]

[1,2)]STIE PASIM Sukabumi. Jawa Barat, Indonesia, [3]Politeknik Pajajaran ICB Bandung

*Coresponding Email: farhaniskandr27@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Hokkan Indonesia, Bogor Regency. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT. Hokkan Indonesia, Bogor Regency. This research method uses quantitative methods with the type of Associative Descriptive research. The population in this study were all employees of PT. Hokkan Indonesia Sorting Division. And the sampling technique used is probability sampling so that it uses simple random sampling, the sample used is 60 employees. To test the research instrument using the Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test, then for the analysis test using Product Moment Correlation Analysis, Coefficient of Determination Analysis and Multiple Linear Regression. Based on the results of the Correlation Analysis that has been carried out, it shows that the correlation value of Leadership Style on Job Satisfaction is 0.356, including the low correlation category because it is in the interval 0.20 - 0.399. And the correlation value of the Work Environment on Job Satisfaction, which is equal to 0.411, is included in the moderate category because it is in the interval 0.40 – 0.599. Based on the results of the Determination Analysis that has been carried out, it shows that the magnitude of the influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction is indicated by the R Square value of 0.486 or 48.6%, the remaining 51.4% is influenced by variables other than leadership style and work environment which were not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, and PT. Hokkan Indonesia, Bogor Regency.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian Deskriptif

Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir. Dan teknik sampling yang digunakan yaitu *probality sampling* sehingga menggunakan *simple random sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 60 orang pegawai. Untuk menguji instrumen penelitian meggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik, kemudian untuk uji analisis menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, Analisis Koefisien Determinasi dan Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil Analisis Korelasi yang telah dilakukan menunjukan bahwa nilai korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,356 termasauk kategori korelasi rendah karena berada di interval 0,20 - 0,399. Dan nilai korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,411 termasuk kategori sedang karena berada di interval 0,40 – 0,599. Berdasarkan hasil Analisis Determinasi yang telah dilakukan menunjukan bahwa besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukan dengan nilai R Square sebesar 0,486 atau 48,6%, sisanya 51,4% yang dipengaruhi variabel lain selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor.

PENDAHULUAN

PT. Hokkan Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur minuman yang berada di Bogor, perusahaan ini berdiri pada tahun 2011 dan mulai beroperasi pada Desember 2012 yang beralamat di Jalan Raya Ciawi Sukabumi (Bitung Sari) KM 3 Ciawi Bogor Jawa Barat. PT. Hokkan Indonesia merupakan salah satu perusahaan manukfaktur yang berbisnis dibidang Minuman dari berbagai jenis produk seperti : Teh, Kopi, Kopi dengan Susu, Teh dengan Susu, Jus, dan Minuman Isotonik. Dalam melaksanakan produktivitasnya, tentunya PT. Hokkan Indonesia membutuhkan sumber daya manusia. Maka, karyawan PT. Hokkan Indonesia adalah peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai atensi lebih tentang pemberdayaan diri karyawan agar meningkatkan keterampilan, kualitas dan produktivitas dalam bekerja yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang baik dan didukung dengan lingkungan kerja yang sehat sehingga menimbulkan kepuasan kerja terhadap para karyawannya.

Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2017:132)

"Memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja kombinasi dala dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja ang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya".

Ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi termasuk didalamnya adalah kinerja dari karyawan diperusahaan tersebut. Naik turunnya kinerja karyawan akan sangat tergantung kepada berbagai faktor baik

gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan faktor penting lainnya.

Adapun yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yaitu berawal dari gaya memimpin seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Sutisna (dalam Harun Samsuddin, 2018:38) , style (gaya) adalah suatu cara berprilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara intruksi, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bahawan, cara membimbing dan mengarahkan, cara mengakkan disiplin, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberi sanksi atau hukuman.

Adapun yang dapat meningkatkan kualitas karyawan yaitu dari lingkungan kerja.lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja. Akan tetapi jika lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang nyaman pegawai akan merasa semangat dalam bekerja.

PT. Hokkan Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang minuman. Perusahaan ini mengelola sistem pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan optimalisasi risiko, biaya, dan kinerja. Kegiatan pembuatan minuman melibatkan seluruh divisi yang terdapat dalam organisasi PT. Hokkan Indonesia, yaitu divisi Produksi, divisi Qualty Control, divisi QA, divisi Finish Good, dan divisi sortir. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan yang sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2017:134), keadaan di PT. Hokkan Indonesia sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam berkerja. Pegawai saling membantu jika ada yang membuat kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja kareena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di divisi-divisi tertentu diantaranya divisi sortir. Oleh karena itu, data absensi karyawan divisi sortir PT. Hokkan Indonesia menjadi hal penting untuk diambil sebagai bahan evaluasi kepuasan kerja.

Berikut ini absensi pada 60 orang karyawan divisi sortir PT. Hokkan Indonesia di kabupaten Bogor pada bulan Januari 2021 sampai bulan

Desember 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Tabel Absensi Karyawan Divisi Sortir PT. Hokkan Indonesia Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Terlambat	Pulang Cepat	Presentase
Januari	60	12	16	9	8	24.6 %
Februari	60	34	10	7	7	34.8 %
Maret	60	21	15	5	8	29.4 %
April	60	13	10	5	8	21.6 %
Mei	60	15	11	5	6	22.2 %
Juni	60	11	14	5	4	20.4 %
Juli	60	11	8	3	4	15.6 %
Agustus	60	9	9	3	3	14.4 %
September	60	13	11	3	5	19.2 %
Oktober	60	15	9	3	4	18.6 %
November	60	10	15	5	6	21.6 %
Desember	60	7	10	5	4	15.6 %
Jumlah	60	171	138	58	63	71,6 %

Sumber : PT. Hokkan Indonesia

Berdasarkan Tabel diatas mengenai data absensi para karyawan divisi sortir PT. Hokkan Indonesia, tingkat keterlambatan sedikit stabil tidak ada kenaikan cukup signifikan. Pada bulan Juli tingkat keterlambatan menurun namun di bulan November tingkat keterlambatan mengenai kenaikan, jika dilihat secara keseluruhan keterlambatan mencapai angka 58 kali selama beberapa bulan terakhir. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari karyawan divisi sortir yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Kemudian tingkat karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 63 kali adapun yang izin tidak masuk bekerja karena izin dengan berbagai alasan tertentu mencapai angka 171 kali dalam 12 bulan terakhir, sedangkan jumlah yang paling tinggi yaitu pada bulan Februari hingga mencapai angka 34 kali dan absen karena sakit sebanyak 138 kali selama 12 bulan terakhir.

Dari data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan dari beberapa karyawan divisi sortir PT. Hokkan Indonesia yang masih terlambat dan ingin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan divisi sortir PT. Hokkan Indonesia masih sangat rendah.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara instruksi, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberi sanksi atau hukuman. Di PT. Hokkan Indonesia khususnya di divisi sortir, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan PT. Hokkan Indonesia. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan PT. Hokkan Indonesia setelah berdiskusi. Pegawai pun membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat

banyak sehingga karyawan kurang menikmai pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada para karyawan PT. Hokkan Indonesia untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan di PT. Hokkan Indonesia khususnya di divisi sortir dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Lingkungan Kerja di PT. Hokkan Indonesia dapat digunakan bekerja, Kondisi suasana kerja di PT. Hokkan Indonesia sesuai untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat cukup harmonis tetapi ada ketimpangan antara pegawai harian lepas dengan pegawai tetap. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di PT. Hokkan Indonesia dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota dan dekat dengan *public area* seperti teminal dan pusat perbelanjaan. Sehingga, di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan dapat terjadi kemacetan yang cukup parah.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahann yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir.
2. Bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Hokkan Indonesia Divisi Sortir.
3. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia.
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. HOKKAN INDONESIA (Studi Kasus Karyawan Divisi Sortir PT. HOKKAN INDONESIA).

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir.
2. .Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Hokkan Indonesia Divisi Sortir.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir.

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu Hasibuan (2017:09) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efiesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat enam unsur manajemen antara lain yaitu : *Man, Money, Methode, Materials, Machines,* dan *Market.* dari teori tersebut dapat disimpulan bahwa, pengertian manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan proses perorganisasian seperti perencanaan, pengorgnisasian, pergerakan dan pengendalian atau pengawasan. Dalam pengertian manajemen sebagai seni karena seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi merangkum fenomena-fenomena kejadian sehingga terwujudnya penjelasan yang sebenarnya.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:02) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sehingga Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pembangunan individu pegawai. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan di suatu organisasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (dalam Harun Samsuddin, 2018:39) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari

falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harun Samsuddin, 2018:39) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan merupakan seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut Sutrisno (dalam I komang Budiasa, 2021:39) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam I komang Budiasa, 2021:39) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target bkerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayanti (dalam I komang Budiasa, 2021:40) menyatakan bahwa " secara garis besar , jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik dan suasana kerja/lingkungan non fisik*".* Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:117) mengemukakan bahwa *"job satisfaction is the favorableness or unfavorablennes with employees view their work".* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Menurut Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:117) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja *"is the way an employee feels about his or her job".* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2017:131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Sementara menurut Colquit, LePine dan Wesson (dalam Wibowo, 2017:134) menyatakan adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu Vallue Fulfillment atau pemenuhan nilai dan Satisfactio with the work itself atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh seorang pekerja dari hasil yang pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai bentuk evaluasi yang mereka dapatkan setelah bekerja baik itu positif maupun negatif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (dalam Harun Samsuddin, 2018:35) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Arif (dalam Harun Samsuddin, 2018:37) berpendapat bahwa pemimpin dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need),* keinginan (want), dan harapan (expectation) bawahannya dengan cara mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin.

Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikutin apa yang diperintahkan tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan.

Gaya kepemimpinan di PT. Hokkan Indonesia dilihat dari segi pelaksaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat keputusan yang berhubungan dengan kerja. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memeberikan petunjuk kepada bawahan ntuk menyelesaikan pekerjaanya dan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan kondisi yang nyaman saat bekerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan posistif atau negatif seorang individu yang bergantung dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan apabila kepuasan pegawai dirasa cukup tinggi, maka pegawai akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahan serta menunjukan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (dalam I komang Budiasa, 2021:39) Lingkungan kerja adalah semua askpek fisik kerja,

psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaanya. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam I komang Budiasa, 2021:39) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kondisi suasana kerja di PT. Hokkan Indonesia sudah sangat mendukung unuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang memadai, ketenangan tempat cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan juga strategis . oleh karena itu, lingkungan kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine, Wesson (dalam Wibowo, 2017:131) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2017:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja kombinasi dala dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja ang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sebab apabila pegawai bekerja dilingkungan yang nyamaan namun tidak ada dukungan oleh pemimpinnya dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerjan yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang tidak sesuai, sehingga para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang menurun. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekankerja yang positif, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja pegawai negatif maka kepuasan kerja pegawai diperusahaan akan kurang.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian deskriptif fan asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui nilai masing-masing varibel, baik satu variabel atau lebih sifatnya indenpenden tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematik dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Atau dapat juga dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) "Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, metode penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian Asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti, akan tetapi metode deskriptif tidak melakukan uji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2022:7) menyatakan metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebgai metode ilmiah/secientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi obyek untuk mendapatkan data primer.

Menurut Sugiyono (2022:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2022:93). Skala Likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,5.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di bidang minuman.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling.* Menurut Sugiyono (2022:82) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi itu. Karena populasinya

lumayan besar yang berjumlah 60 orang, maka semua populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak 60 orang karyawan.

Variabel Penelitian

Sesuai dengan judulnya yakni "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor. (Studi Kasus Divisi Sortir PT. Hokkan Indonesia)." Maka Penulis mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang digunakan penelitian ini dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y).

Konsep Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas *(independent)* dan variabel terikat *(dependent).* Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan tabel operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. butir
Gaya Kepemimpinan (X1)	Teori Gaya Kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harun Samsuddin, 2018:39) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan merupakan seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan	1. Intruksi/ Telling	1. Jenis intruksi yang di berikan.	Ordinal	1
		2. Menjual/ Selling	2. Memberikan kesempatan bawahan untuk bertanya.		2
		3. Partisipasi/Participating	3. Saling bertukar ide.		3

	tujuan organisasi	4. Delegating	4. Pertanggung jawaban dari bawahan		4
Lingkungan Kerja (X2)	Sedarmayati (dalam I Komang Budiasa, 2021:40) menyatakan bahwa "secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik (Pyhsical Working Environment) ; dan suasana kerja/lingkungan non fisik (Non-Physical Warking Environment)".	1. Lingkungan Fisik (Tempat Kerja)	1. Suasana Kerja 2. Tersediannya Fasilitas Kerja 3. Keamanan dan		1 2 3
		2. Lingkungan non-Fisik (suasana Kerja	4. Keselamatan Kerja. 5. Hubungan antar Rekan Kerja 6. Keadilan .dalam Lingkungan Kerja		4 5 6
Kepuasan Kerja (Y)	Teori Kepuasan Kerja menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2017:134) menyatakan	1. Pay Satisfaction	1. Pemenuhan nilai 2. Bayaran yang sesuai.		1 2
		2. Promotion Satisfaction	3. Kesempatan untuk maju. 4. Peluang promosi.		3 4

	adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu Value Fulfillment atau pemenuhan nilai dan Satisfaction with the work itself atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.	3. Supervision Satisfaction	5. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik. 6. Kualitas supervisi.		5 6
		4. Coworker Satisfaction	7. Hubungan dengan teman sekerja. 8. Kondisi kerja.		7 8
		5. Satisfaction with the work Itself.	9. Perasaan terhadap pekerjaan 10. Ketidak Sesuaian		9 10

Teknik Analisis Data

Analisis adata merupakan pengumpuan data sesuai variabel penelitian, melakukan tabulasi data, penyajian data , melakukan perhitungan agar bisa menjawab rumusan masalah serta terakhir melakukan uji hipotesis penelitian (sugiyono, 2022:207).

Alat perhitungan Statistik dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science 22 for windows* (SPSS 22). Data yang tela terkumpul, selanjutnya akan dianalisis menggunakan statistik uji asumsi klasik, deskriptif serta uji hipotesis.

a. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, sehingga terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

- Uji normalitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal.
- Uji Heteroskedasitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain
- Uji Multikolinearitas, untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

b. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147), statistik deskriptif ditujukan untuk menganalisis data yang terkumpul tanpa menarik kesimpulan secara umum.

c. Analisis Korelasi

Menurut Imam Machali (2017:115) Analisis korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara dua variabel atau antar set variabel.

d. Analisis koefisien determinasi

Menurut (Ghozali, 2018:97), Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan varian dari variable independen

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test yang hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	-1,4887293
	Std. Deviation	5,38937089
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,066
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwametode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

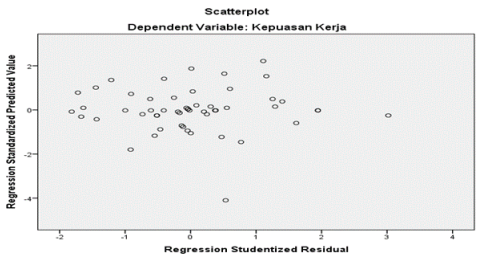
Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Hasilnya disajikan dalam gambar dibawah ini:

Menurut Sugiyono (2022:277), menyatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Metode Grafik Scatterplot

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar dapat dilihat output Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikonearitas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4
Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,717	1,394
	Lingkungan Kerja	,717	1,394

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gelaja multikolineritas.

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Penilaian Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan pegawai dapat dilihat dari jawaban responden yang dianalisis berdasarkan banyaknya jawaban atau frekuensi dari responden terhadap 4 (empat) indikator atau pernyataan dari gaya kepemimpinan. Maka berdasarkan hasil analisis secaa deskriptif dari gaya kepemimpinan yang terdiri dari 4 (empat) indikator hasilnya dinyatakan baik menurut responden. Adapun 4 (empat) indikator tersebut, yaitu:

1. Jenis Intruksi yang diberikan (55,0% responden setuju)
2. Memberikan kesempatan bawahan untuk bertanya (55,0% responden setuju)
3. Saling bertukar ide. (63,3% responden setuju)
4. Pertanggung jawaban dari bawahan (61,6% responden setuju)

Penilaian Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari jawaban responden yang dianalisis berdasarkan banyaknya jawaban atau frekuensi jawaban dari responden terhadap 6 (enam) indikator atau pernyataan dari lingkungan kerja. Maka berdasarkan hasil analisis secara deskriptif dari 6 (enam) indikator lingkungan kerja hasilnya dinyatakan baik menurut responden. Adapun 6 (enam) indikator tersebut , yaitu:

1. Suasana Kerja. (50,0% Respoden Setuju)
2. Tersedianya Fasilitas Kerja. (71,6% Respoden Setuju)
3. Keamanan. (63,3% Respoden Setuju)
4. Keselamatan Kerja. (65,0% Respoden Setuju)
5. Hubungan antar Rekan Kerja. (70,0% Respoden Setuju)
6. Keadilan .dalam Lingkungan Kerja. (60,0% Respoden Setuju)

Penilaian Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari jawaban responden yang dianalisis berdasarkan banyaknya jawaban atau frekuensi jawaban dari responden terhadap 10 (sepuluh) indikator atau pernyataan dari kepuasan kerja. Maka berdasarkan hasil analisis secara deskriptif dari kepuasan kerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) indikator yang dinyatakan baik menurut responden. Adapun 10 (sepuluh) indikator tersebut, yaitu :

1. Pemenuhan nilai. (18,3% Respoden Setuju)
2. Bayaran yang sesuai. (66,6% Respoden Setuju)
3. Kesempatan untuk maju. (26,6% Respoden Setuju)
4. Peluang promosi. (23,3% Respoden Setuju)

5. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik. (46,6% Respoden Setuju)
6. Kualitas supervisi. (60,0% Respoden Setuju)
7. Hubungan dengan teman sekerja. (60,0% Respoden Setuju)
8. Kondisi kerja. (61,6% Respoden Setuju)
9. Perasaan terhadap pekerjaan. (66,6% Respoden Setuju)
10. Ketidak Sesuaian. (48,3% Respoden Setuju).

Analisis Korelasi

Berdasarkan nilai hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Analisi Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,356	,411
	Gaya Kepemimpinan	,356	1,000	,568
	Lingkungan Kerja	,411	,568	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,003	,001
	Gaya Kepemimpinan	,003	.	,000
	Lingkungan Kerja	,001	,000	.
N	Kepuasan Kerja	60	60	60
	Gaya Kepemimpinan	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 22.0 (2023)

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas dapat dilihat nilai korelasi sebagai berikut :

1. Nilai korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar r = 0,356 yang berarti berada diantara nilai 0,20 – 0,399 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang rendah, hubungan bersifat searah, yang artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat baik maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai korelasi Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar r = 0,411 yang berarti berada diantara nilai 0,40 – 0,599 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang, hubungan bersifat searah, yang artinya jika Lingkungan Kerja kondusif baik maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

KD = R^2 x 100%
= $(0,697)^2$ x 100%
= 0,4858 dibulatkan 0,486
= 48,6%

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel model summary dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697[a]	,486	,468	4,21538

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

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 22.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,486 yang artinya besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Hokkan Indonesia Kabupaten Bogor sebesar 48,6% adapun sisanya

sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Analisis Regresi Liniear Berganda

Pada penelitian ini analisis linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap variabel dependen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel independen (Kepuasan Kerja). Didapat nilai hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,778	5,370		6,104	,000
	Gaya Kepemimpinan	,415	,166	,289	2,507	,015
	Lingkungan Kerja	,532	,125	,491	4,261	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 22.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 32,778 + 0,415\ X_1 + 0,532\ X_2}$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa :

- Nilai koefisien konstanta sebesar 32,778 artinyavariabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dinyatakan nol, maka variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 32,778.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,415 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka kepuasan kerja pegawai PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,532 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pegawai PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor sebagai Berikut :

1. Berdasarkan hasil penenlitian variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai maka :
   a. Hasil analisis gaya kepemimpinan (X1) dari pengukuran 4 indikator, dapat diketahui bahwa ke-4 indikator tersebut dinilai baik oleh responden dengan tingkat rata-rata menjawab setuju sebesar 58,8 %, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki peranan penting bagi PT. Hokkaan Indonesia terhadap kepuasan kerja pegawai divisi sortir.
   b. Hasil analisis lingkungan kerja (X2) dari pengukuran 6 indikator, dapat diketahui bahwa ke-6 indikator tersebut dinilai baik oleh responden dengan tingkat rata-rata menjawab setuju sebesar

63,3%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi PT. Hokkaan Indonesia terhadap kepuasan kerja pegawai divisi sortir.

c. Hasil analisis kepuasan kerja (Y) dari pengukuran 10 indikator, dapat diketahui bahwa ke-10 indikator tersebut dinilai baik oleh responden dengan tingkat rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 47,8%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi PT. Hokkaan Indonesia terhadap kepuasan kerja pegawai divisi sortir sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Koefisien Korelasi sebesar 41,5% terhadap Kepuasan Kerja di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabpaten Bogor. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaanya di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien Korelasi sebesar 53,2% terhadap Kepuasan Kerja di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor. Artinya, semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaanya di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor.
4. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *(R Square)* yang diperoleh sebesar 0,486 yang berarti 48,6% kepuasan Kerja pegawai di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

SARAN

Adapun Manfaaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi mengenai Kepuasan Kerja pegawai di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.
2. Pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Maka dari itu penulis berharap agar dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan agar dapat menambah tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya di PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor.
3. Pada penelitian ini Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Maka dari itu penulis berharap agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja khususnya hubungan antara atasan dengan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya di

PT. Hokkan Indonesia Divisi Sortir Kabupaten Bogor.

4. Perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan kehidupan pegawainya baik di dalam maupun di luar perusahan. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan menjalin hubungan antara pimpinan dengan para pegawainya yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian hubungan antara pimpinan dengan para pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karenanya perusahaan harus lebih peka terhadap kebutuhan karyawan, bukan hanya dalam hubungan antara pimpinan dengan para pegawai namun juga dalam segala aspek kehidupan pegawai juga harus diperhatikan agar pegawai mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harum Samsudin, (2018). *Kinerja Karyawan.* Sidoarjo, Pindomedia Pustaka

http://www.hokkan.co.id/index.php/site/ profile. Diakses pada tanggal 03 Januari 2023 jam 19.15 WIB

I Komang Budiasa, (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.* Purwokerto. CV. Pena Persada.

Machali, Imam, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) ISBN: 978-602-603461-8

Mellysa Pusparani. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 Vol 2. Universitas Terbuka. Maret 2021

Sujarweni, Wiratna, (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta, Pustaka Baru Press.

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian.* Bandung, Alfabeta.

Tri Maryati, (2022). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta. UMY Press.Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wibowo, (2017). *Perilaku Dalam Organisasi.* Depok, Rajawali Pers.