

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika (Packaging) Surabaya

Irrena Novita Hidayat<sup>1</sup>, Christina Menuk Sri Handayani<sup>2</sup>, Noerchoidah<sup>3</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email : [irrena.novita0706@gmail.com](mailto:irrena.novita0706@gmail.com)<sup>1</sup>, [noerchoidah@unipasby.ac.id](mailto:noerchoidah@unipasby.ac.id)<sup>3</sup>

Koresponden : [menukch@unipasby.ac.id](mailto:menukch@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Business competition between companies that is happening today makes company management have to take the right steps in order to be able to survive and win the competition, with increasingly fierce business competition will provide challenges for every company management to be careful in making decisions Employee job satisfaction can be achieved if every employee is able to complete all tasks given by the company properly and on time, so that the work pressure felt by employees can be controlled properly. In this study the authors use a quantitative approach, the population used is the employees of PT. Temprina Media Graphics (Packaging) Surabaya with a sample of 65 employees excluding the leadership. The results of the partial test of the work environment, leadership style and job characteristics affect job satisfaction and the test results simultaneously show that the work environment, leadership style and job characteristics affect job satisfaction.*

**Keywords:** Work environment, leadership style, job characteristics & job satisfaction.

### ABSTRAK

Persaingan bisnis antar perusahaan yang terjadi saat ini membuat para manajemen perusahaan harus mengambil langkah yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan, dengan semakin ketatnya persaingan bisnis akan memberikan tantangan bagi setiap manajemen perusahaan agar berhati-hati dalam mengambil keputusan. Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai apabila setiap karyawan mampu untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu, sehingga tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat terkontrol dengan baik. Pada penelitian ini penulis memakai pendekatan secara kuantitatif, populasi yang digunakan ialah karyawan PT. Temprina Media Grafika (Packaging) Surabaya dengan sampel sebanyak 65 karyawan tidak termasuk pimpinan. Didapatkan hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta hasil uji secara simultan memperlihatkan hasil lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan & kepuasan kerja.

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis antar perusahaan yang terjadi saat ini membuat para manajemen perusahaan harus mengambil langkah yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan, dengan semakin ketatnya persaingan bisnis akan memberikan tantangan bagi setiap manajemen perusahaan agar berhati-hati dalam mengambil keputusan. Setiap perusahaan yang berdiri bertujuan agar mendapatkan keuntungan

sebanyak mungkin untuk menjalankan aktifitas kerja perusahaan serta untuk mensejahterakan pemilik perusahaan dan para karyawan yang bekerja, sehingga manajemen perusahaan dituntut untuk mencapai target pendapatan pada setiap periodenya dan perusahaan dapat melakukan perencanaan usaha yang lebih besar dimasa mendatang.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah penting agar dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia yang mempunyai kualitas keterampilan dan bisa bekerja secara profesional akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga sumber daya manusia yang dimiliki agar selalu aman dan nyaman saat bekerja, serta memenuhi segala hak-hak kerja yang sudah semestinya diterima (Ardana dkk, 2012:3).

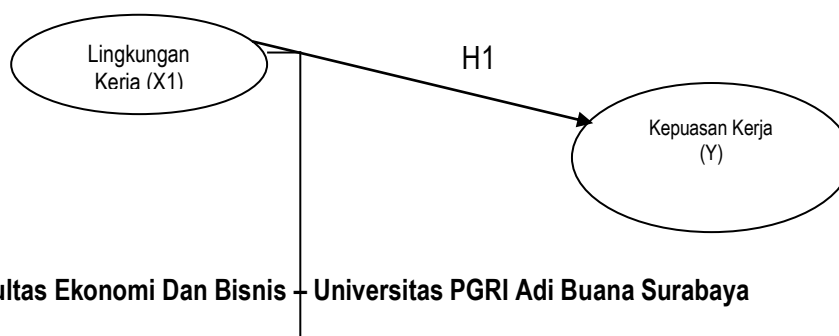
Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai apabila setiap karyawan mampu untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu, sehingga tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat terkontrol dengan baik. Kepuasan kerja menjadi bagian yang penting agar setiap karyawan dapat mengukur seberapa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan memperhatikan faktor psikologisnya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kondisi para karyawan agar selalu bekerja dengan aman dan nyaman (Afandi, 2018:74).

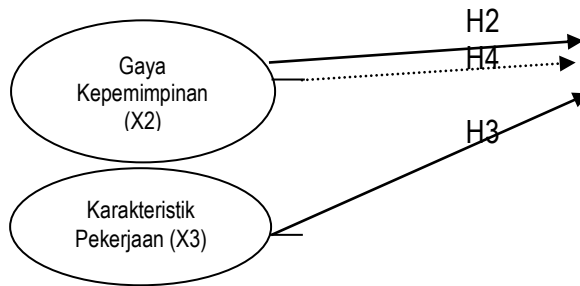
Baik atau buruknya lingkungan kerja perusahaan dapat dilihat dari seberapa berkualitasnya manajemen perusahaan dalam memberikan arahan dalam memimpin bawahannya. Apabila suatu perusahaan dikelola oleh manajemen yang handal dan mumpuni disegala bidang, maka kondisi lingkungan kerja akan selalu stabil serta para karyawan dapat merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, tentu saja ketika lingkungan kerja mendukung para karyawan untuk bekerja secara maksimal, hal tersebut akan memberikan rasa puas ketika bekerja (Sunyoto, 2015:43).

Gaya kepemimpinan dapat memicu terciptanya kepuasan kerja karyawan apabila pimpinan perusahaan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan, gaya kepemimpinan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dapat diberikan dalam bentuk arahan dan mengatur segala aktifitas kerja yang harus dilakukan sesuai standart operasional yang telah ditetapkan, hal ini akan membantu untuk menjaga hubungan kerja yang baik antara karyawan dan para manajer perusahaan.

Karakteristik pekerjaan menjadi faktor penting terciptanya kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasai, maka karyawan akan merasa nyaman atas tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan akan cepat beradaptasi dengan berbagai tantangan pekerjaan yang dihadapi, tentu saja hal tersebut sangat baik pengaruhnya bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan (Otmo, 2012:342).

## KERANGKA KONSEPTUAL





Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE

Pada penelitian ini penulis memakai pendekatan secara kuantitatif, populasi yang digunakan oleh penulis ialah karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya dengan sampel sebanyak 65 karyawan tidak termasuk pimpinan.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrument Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Hasil pengujian yang sudah dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa seluruh item telah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian yang sudah dilakukan dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa seluruh data telah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 1  
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-Tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Didapatkan hasil bahwa terbukti data sudah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.779	1.284
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0.783	1.278
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>3</sub> )	0.772	1.295

Hasil diatas memperlihatkan data telah terbebas dari adanya gangguan multikolinieritas.

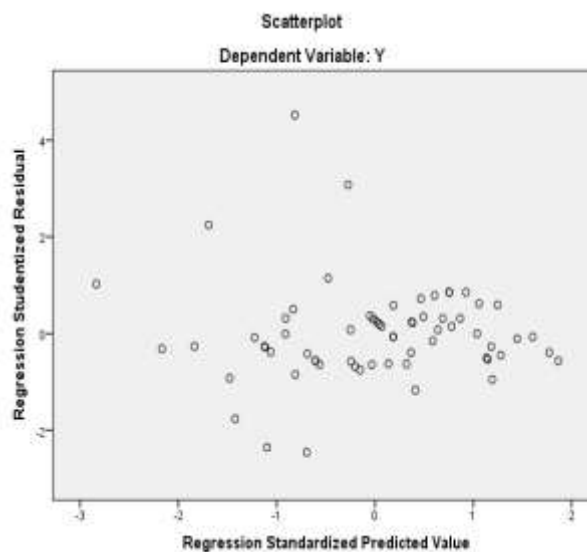
## 3. Uji Autokorelasi

Tabel 3  
 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.694

Didapatkan hasil bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

## 4. Uji Heterokedastitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik tersebar secara acak, sehingga tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

Tabel 4  
Hasil Uji Linieritas

Deviation From Linierity	Sig.
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.069
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0.067
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>3</sub> )	0.662

Nilai deviation from linierity dari masing-masing variabel > 0.05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5  
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	9.251	2.874
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	-.290	.107
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	-.197	.064
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>3</sub> )	.926	.065

Diperoleh persamaan garis regresi adalah berikut ini:

$$Y = 9,251 - 0,290 X_1 - 0,197 X_2 + 0,926 X_3 + e$$

### Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6  
Tabel Hasil Pengujian Uji-t

Variabel	T	Sig.
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	-2.712	.009
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	-3.105	.003
Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ )	14.219	.000

1. Didapatkan t-hitung lingkungan kerja -2,712 & signifikansi 0,009 ( $0,009 < 0,05$ ).
2. Didapatkan t-hitung gaya kepemimpinan -3,105 & signifikansi 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ).
3. Didapatkan t-hitung karakteristik pekerjaan 14,219 & signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

### Uji F (Uji Smultan)

Tabel 7  
Uji Statistik –F

	F	Sig.
Regression	69.109	0.000 <sup>b</sup>

Didapatkan F hitung 69,109 & signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

### SIMPULAN

1. Disimpulkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
2. Disimpulkan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
3. Disimpulkan ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
4. Disimpulkan ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.

## IMPLIKASI

Temuan ini menggambarkan bahwa perusahaan telah dikelola oleh manajemen yang handal serta profesional. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga karyawan yang dimiliki agar selalu aman dan nyaman saat bekerja, selain itu perusahaan juga harus memenuhi segala hak-hak kerja yang sudah semestinya diterima. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat kompetitif, setiap karyawan harus bisa menyesuaikan diri dengan keadaan dilapangan, dengan cara selalu meningkatkan kualitas keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## KETERBATASAN PENELITIAN

1. Keterbatasan pertama yakni, ketika menjawab pernyataan terkadang responden mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Bagi peneliti mendatang untuk memakai variabel yang lain, agar memiliki hasil penelitian yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanava Publishing.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Berry, L.M. (2007). *Psychology at Work*. Singapore : WCB Brown & Benchmark Publishers.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthan, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Mangkumegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.