

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka dapat dilihat dari sumber daya manusia yang bekerja secara maksimal di dalamnya, dan kegiatan di dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah

kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan, mengikuti peraturan perusahaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal, yaitu adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi, dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, dengan adanya arahan yang jelas maka karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga karyawanpun dapat merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga para karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

PT. Panasonic Gobel Indonesia Cawang Jakarta Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi produk elektronik. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan dibutuhkan strategi dan kerjasama tim

yang baik. Dengan begitu diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini peran seorang pemimpin dan lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan dapat maksimal dan karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Penulis mendapat informasi dari karyawan perusahaan tersebut bahwa terdapat pimpinan yang kurang komunikatif dalam memberikan arahan, sehingga membuat karyawan terkadang kurang mengerti dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pada perusahaan tersebut pimpinan kurang tanggap dalam memberikan solusi pada permasalahan atau kendala yang dialami karyawan, dan juga pimpinan hanya bicara satu arah yang mana pimpinan kurang mendengarkan pendapat dari karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia Cawang Jakarta Timur”**

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya arahan yang jelas dari pimpinan sehingga membuat sulit dimengerti oleh karyawan.
2. Kurang tanggapnya pimpinan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.
3. Pimpinan kurang mendengarkan saran dan keluhan dari karyawan.
4. Lingkungan kerja dengan sarana yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang akan diteliti adalah cara berkomunikasi dan memberikan arahan kepada karyawan, sikap pemimpin kepada karyawan, dan kemampuan pemimpin dalam memahami potensi karyawan.
2. Lingkungan kerja yang akan diteliti adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan seperti teknologi atau peralatan kerja, kondisi ruang kerja, dan hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan otonomi dalam merencanakan dan menjalankan pekerjaan.

3. Kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam organisasi.
4. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia Cawang Jakarta Timur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan atau instansi dalam menilai dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan kepustakaan untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya Jakarta.

3. Bagi Penulis

Diharapkan melalui penelitian ini, penulis dapat mempelajari dan memperoleh informasi mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16). Berdasarkan latar belakang masalah dan variabel-variabel yang akan diteliti maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan, bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini berisikan tentang tinjauan singkat dan jelas atas pustaka yang menimbulkan gagasan dan mendasari penelitian.
3. Bab III Metodologi Penelitian, bab ini berisikan penjabaran rinci mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi sumber data penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, teknik penarikan sampel, dan metode analisis data yang digunakan.

4. Bab IV Hasil Dan Pembahasan, bab ini berisikan deskripsi obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil analisis data.
5. Bab V Kesimpulan Dan Saran, bab ini menjelaskan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian berupa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak yang terkait dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Sutrisno (2014:213), Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Fahmi (2016:122), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Sedangkan menurut Effendi (2014:183), Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli maka kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan menurut Siagian (2014) bahwa, gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan,

tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik, dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli mengenai definisi gaya kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada, dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011) kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut :

1. Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat. Para penganut aliran teori ini

berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

2. Teori Sosial

Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati. Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

2.1.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2013:72) terdapat lima gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan Diktatorial

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawah sifatnya keras, sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

4. Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*

Gaya kepemimpinan ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau *consensus*. Orang yang mengatur pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13) indikator gaya kepemimpinan dinyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilannya), tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan ataupun tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Danang (2015:38), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli mengenai pengertian lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nisitemito (2015) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Prihantoro, 2015) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

2.2.4 Macam-Macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan, seperti meja, kursi, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Gie dalam (Hamid,2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2015), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Sedangkan menurut Hanaysha (2016), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan
2. *Comfortable workplace*. Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*. Barada dalam keadaan aman dan tenteram.
4. *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti

melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Edison (2016:213) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Sedangkan menurut Prayogo (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan merasa adanya timbal balik yang sesuai dari perusahaan tempat bekerja.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) terdapat beberapa aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan

pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan

pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.3.3 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2016:214) Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan member kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau

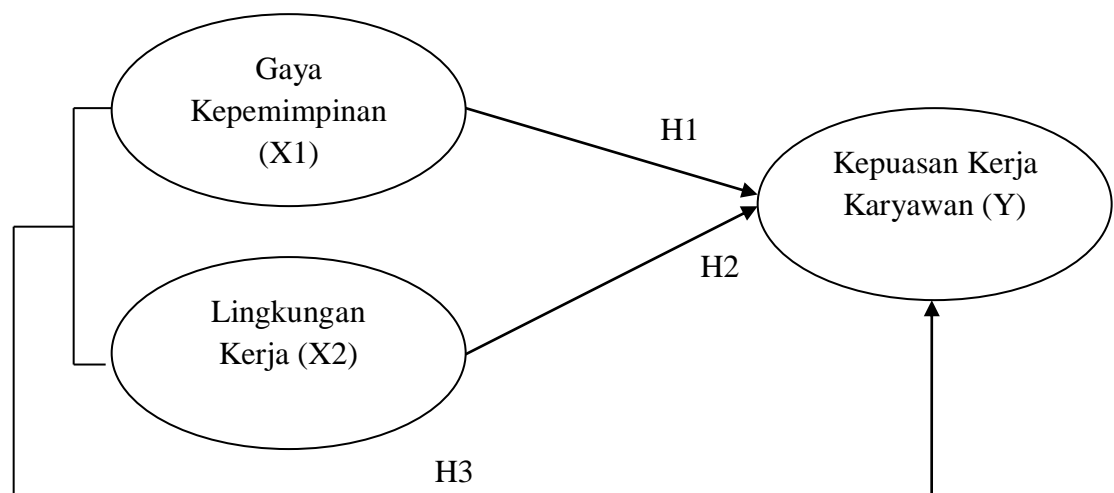
tidak menyenangkan tergantung oleh rekan kerja yang ada disekitarnya. Sejauh mana rekan kerja dapat bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Anisah Darumeutia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama.	Objek penelitian dan teori yang digunakan.
2	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja dengan komitmen organisasi (Y2)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja dengan komitmen organisasi	Menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan,	Objek penelitian, teori yang digunakan, dan variabel terikat yang digunakan
3	Eli Yuliani (2008)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan	Menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Objek Penelitian, jumlah variabel bebas yang digunakan

2.5 Skema Penelitian



Gambar 2.1 Skema Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan jenis variabel yang menjadi penyebab adanya perubahan pada variabel yang lainnya. Terdapat dua variabel bebas (X) dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) yang diukur dengan skala *likert*.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan jenis variabel yang dipengaruhi oleh adanya perubahan variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan dan diukur dengan skala *likert*.

3.1.2 Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Sunyoto (2012:156), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini dengan indikator sebagai berikut; kemampuan membuat strategi, komunikasi, memperhatikan dan memahami karyawan, cara bersikap atau memberikan contoh, menyelesaikan masalah, dan membangun hubungan dengan bawahan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Hamid (2014), lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada penelitian ini dengan indikator sebagai berikut; penerangan udara, keamanan, hubungan antar rekan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan kelengkapan peralatan kantor.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Siagian (2012:295), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Pada penelitian ini dengan indikator sebagai berikut; kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi dan pelatihan, kepuasan dengan kebijakan yang diterapkan, dan kepuasan dengan lingkungan kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Panasonic Gobel Indonesia yang berlokasi di Jalan Dewi Sartika No. 14 (Cawang II) Cawang Jakarta Timur - 13630. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2021.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket (*quisitionaire*), teknik ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada sampel penelitian untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

1. **Data Primer (*Primary Data*)**

Data primer yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:142). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket.

2. **Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Menurut Grahita Chandrarin (2017:124) data sekunder adalah data yang berasal dari pihak atau lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sekunder adalah data yang telah diolah oleh pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini, dan data perusahaan.

3.5 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi berjumlah 90 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka

meneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Gay, Mills, dan Airasian dalam Idrus Alwi (2012) untuk penelitian metode deskriptif minimal 10% populasi, untuk populasi yang relatif kecil minimal 20%, sedangkan untuk penelitian korelasi diperlukan sampel sebesar 30 responden. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011:159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Berdasarkan penjelasan di atas maka pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 dari 90 populasi.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012:53). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Kriteria uji reliabilitas ini adalah :

- 1) Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.
- 2) Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2017:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan ordinary least square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji T tidak boleh bias. Dalam penelitian ini terdapat beberapa uji asumsi klasik diantaranya, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas yang terdiri dari X1 gaya kepemimpinan dan X2 lingkungan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja Karyawan
a	=	<i>Constanta</i>
b ₁ -b ₂	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Variabel Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Variabel Lingkungan Kerja
e	=	<i>Error distribances</i>

5. Uji t Hitung

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan

titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:99)

6. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjust* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjust* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.