

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press)

Tommy Waworundeng¹
William A. Areros²
Wehelmina Rumawas³

Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Email: Thomas_ty@yahoo.com¹ willyareros@gmail.com² feibyrumawas@unsrat.ac.id³

Abstract. *The organization is a complex unit that allocates human resources to achieve goals. One of the goals of the organization is to improve the performance of employees to support the performance of the organization so that if the organization achieves the goals set, it can be said that the organization is effective. This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on job satisfaction and employee performance. The sample in this study were employees of PT. Wenang Cemerlang Press. Data obtained by using a questionnaire to 79 respondents. Data analysis using the Structural Equation Model with the help of SmartPLS 3 software. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive effect. and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *leadership style, work environment, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang mengalokasikan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan guna menunjang kinerja dari organisasi sehingga apabila organisasi tersebut mencapai tujuan yang ditetapkan maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terhadap 79 responden. Analisis data menggunakan Structural equation model dengan bantuan sofeware SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategic dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong, 2003).

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang mengalokasikan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan guna menunjang kinerja dari organisasi sehingga apabila organisasi tersebut mencapai tujuan yang

ditetapkan maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif.

Gibson (2007) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efesiensi, dan beberapa criteria efektifitas lainnya. untuk mencapai kinerja pegawai, faktor sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang sangat dominan. Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan organisasi manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal, guna mencapai kinerja yang optimal. Apabila kinerja pegawai yang dihasilkan telah optimal, maka akan menghasilkan

kontribusi yang besar pula terhadap kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998).

Media massa atau pers, merupakan alat atau sarana penyampaian informasi kepada masyarakat luas melalui media massa seperti media cetak atau elektronik. Sesuai dengan definisinya, media masa merupakan suatu istilah. yang digunakan. untuk. mengistilahkan. sebuah. media. yang. mampu mencakup dan memberikan informasi langsung kepada masyarakat luas (Putra, 2019). Media cetak merupakan salah satu saluran komunikasi yang cukup efektif dalam menyampaikan informasi. Media cetak sekarang banyak ditinggalkan para pembacanya akibat perkembangan teknologi digital. Perkembangan teknologi informasi ini telah mengubah bentuk media dari single media menjadi multi-media. Sekarang pembacanya lebih memilih budaya *watching* dibanding *reading* (Kompasiana, 2019). Menurut Kusuma (2016) media cetak dari segi jumlah bertambah tapi dari segi pembaca telah mengalami penurunan yang signifikan. Data dari BPS menunjukkan masyarakat 10 tahun keatas yang membaca surat kabar sebesar 23%. Tahun 2006 berkurang 0,3%. Kemudian turun drastis tahun 2009 menjadi 818,4% dan pada tahun 2012 turun lagi sampai sebesar 17%.

Harian Manado Pos yang telah berdiri sejak tahun 1986 merupakan media massa terbesar di Provinsi Sulawesi Utara. Melalui PT. Wenang Cemerlang Press dalam menghadapi perkembangan di era globalisasi berbasis teknologi digital telah melakukan berbagai macam inovasi terbaru agar dapat diakses secara cepat dan mudah oleh masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat akan informasi yang cepat, tepat dan akurat. PT. Wenang Cemerlang Press telah mengembangkan bisnis ke berbagai platform seperti media online, media digital bahkan media social. Dalam menghadapi tantangan kedepan perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusianya. Untuk mencapai kinerja karyawan, faktor sumberdaya manusia memiliki pengaruh dominan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di lihat dari hasil kerjanya, sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala dikembangkan secara optimal. Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan telah optimal maka akan menghasilkan kontribusi yang besar pula terhadap kinerja perusahaan. Peran para pemimpin berpengaruh terhadap perilaku bawahannya sehingga

mendapatkan kemajuan dalam organisasi (Bass, 1990). Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan telah dilakukan oleh Goleman pada sejumlah manajer perusahaan ditahun 2000, pada 3871 manajer perusahaan, berkesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Goleman, 2000).

Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya. Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting dalam inisiasi dan implementasi transformasi dalam organisasi (Raja and Palanichamy, 2011). Dari upaya memotivasi dan memberi penghargaan, mengorganisasikan modal dan tenaga kerja, menetapkan kecepatan kerja, berperan sebagai panutan bagi karyawan, dan menetapkan nada keseluruhan dari lingkungan kerja organisasi, kemampuan kepemimpinan bos cenderung berdampak pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Carter et al, 2018). Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang tidak hanya rumit tapi juga tidak terduga. Tantangan semacam itu menuntut agar orang dan organisasi secara mendasar berubah dan menjadikannya tidak mungkin bagi pemimpin individual untuk menyelesaikan pekerjaan kepemimpinan (Yanoto, 2018).

Dari berbagai identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka mendorong penulis untuk mengkaji berbagai faktor tersebut. Penelitian ini akan mengkaji gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan juga kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur, mempengaruhi karyawannya dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh model kontingensi Fiedler (*Fiedler contingency model*) teori yang menyatakan bahwa kelompok efektif bergantung pada kecocokan yang tepat diantara gaya kepemimpinan dalam berinteraksi dengan para bawahan dan seberapa besar situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin (Robbin dan

Judge, 2015). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk pada pola perilaku eksekutif puncak dan manajemen senior (Yukl, 2005).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktifitas karyawan yang dapat akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja karyawan. Menurut Schults dan Schultz (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri- ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus di perhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja yang monoton dan juga kelelahan.

Kepuasan Kerja

Robbinson dan Judge (2015) menyatakan kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negative. Hasibuan (2014) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Bangun (2012) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998).

Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Yanoto (2018) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian dari Raharjo dan Nafisa (2006) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini maka disusun hipotesis sebagai berikut.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan penelitian dari Rasyid, Roswaty, dan Kurniawan (2017) dan penelitian dari Estiana dan Alfi (2016). Keduanya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press.

Penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) dan Aoliso dan Lao (2018) yang meneliti tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian terdahulu ini maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press.

Berdasarkan penelitian Wijaya (2017) dan Budianto dan Katini (2015) yang meneliti hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, keduanya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini maka disusun hipotesis sebagai berikut:

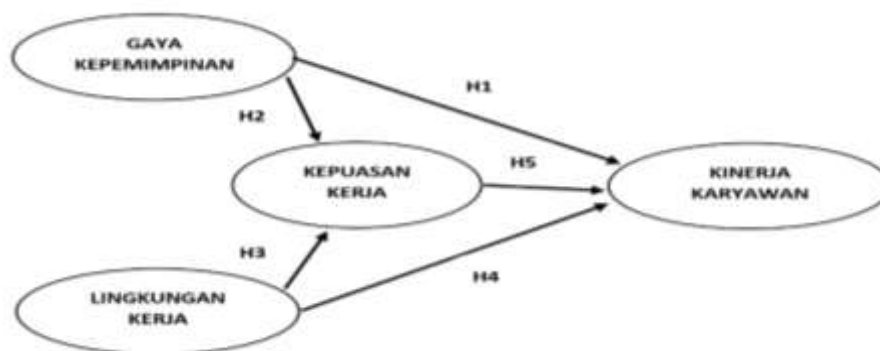
H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi (2018) dan Sari dan

Susilo (2018), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press.

Berdasarkan kerangka pikir dan penelitian terdahulu maka disusun model penelitian.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wenang Cemerlang Press. Metode pengambilan sampel digunakan sampel jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 79 responden.

Model dan hipotesis yang diajukan diuji dengan Struktural Equation Model (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Data dikumpulkan dengan metode survey melalui kuesioner. Instrumen survey berisi 24 pernyataan yang dirancang untuk menguji berbagai variable yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan. Semua variable diukur dengan berbagai item, masing-masing item diukur dengan skala likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2015) yang terdiri dari kepemimpinan transaksional dan transformasional. Lingkungan kerja menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2011) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan kerja menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2015) yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan rekan kerja. Kinerja karyawan menggunakan indikator dari Dessler (2015) yang terdiri dari *quality, productivity, job knowledge, reliability, availability, dan independence*.

Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 28 (35,44%) adalah laki-laki dan 51 (64,56%) perempuan. Berdasarkan Usia, antara 26 sampai 35 tahun berjumlah 35 (44,3%), kurang dari 25 Tahun berjumlah 30 (37,98%), antara 36 sampai 45 berjumlah 10 (12,66), dan lebih dari 46 Tahun berjumlah 4 (5,06%). Berdasarkan tingkat Pendidikan, berjumlah 5 (6,33%) berpendidikan SLTA, dan 74 (93,67%) berpendidikan Diploma/Sarjana.

Uji Model Pengukuran

Model pengukuran diukur dengan uji Validitas dan uji Reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. Nilai *convergent validity* dilihat pada nilai loading factor dan *average variance extracted (AVE)*. Seperti terlihat pada Tabel 1, nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 ini sudah memenuhi kriteria dari Ghazali (2009). Nilai *discriminant validity* dilihat pada nilai *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross Loading*. Dari Tabel 2, nilai *Fornell Larcker Criterion* menunjukkan korelasi variable lebih besar dari korelasi dengan variable lainnya, nilai *Cross loading* pada Tabel 3, menunjukkan korelasi setiap indikator dengan variable itu sendiri lebih besar dari korelasi setiap indikator dengan variable lainnya. Hasil ini menunjukkan kriteria *discriminant validity*. Uji reliabilitas dengan

menggunakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2009). Pada tabel 1

menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka konstruk dikatakan *reliable*.

Tabel 1 Hasil Model Pengukuran dengan menggunakan SEM

Variabel	Indicator	Loading Factor	Cronbach alpha	Composite reliability	Average Variance extracted
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan transaksional	0,924	0,854	0,928	0,865
	Kepemimpinan Transformasional	0,937			
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja Fisik	0,848	0,722	0,876	0,779
	Lingkungan kerja Non Fisik	0,916			
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0,817	0,898	0,924	0,710
	Gaji	0,877			
	Promosi	0,859			
	Pengawasan	0,830			
	Rekan kerja	0,827			
Kinerja Karyawan	Quality	0,867	0,931	0,946	0,744
	Productivity	0,911			
	Job Knowledge	0,828			
	Reliability	0,826			
	Availability	0,854			
	Independence	0,888			

Table 2 Nilai Fornell Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Gaya Kepemimpinan	0,930			
Kepuasan Kerja	0,323	0,842		
Kinerja Karyawan	0,541	0,559	0,863	
Lingkungan Kerja	0,290	0,335	0,490	0,883

Tabel 3 Nilai Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
GK1	0,924	0,278	0,484	0,304
GK2	0,937	0,321	0,520	0,239
KK1	0,280	0,817	0,501	0,354
KK2	0,220	0,877	0,429	0,297
KK3	0,274	0,859	0,429	0,163
KK4	0,255	0,830	0,561	0,311
KK5	0,330	0,827	0,402	0,255
KI1	0,462	0,901	0,867	0,430
KI2	0,532	0,491	0,911	0,436
KI3	0,338	0,408	0,828	0,407
KI4	0,529	0,455	0,826	0,473
KI5	0,491	0,547	0,854	0,381
KI6	0,415	0,481	0,888	0,404
LK1	0,281	0,222	0,386	0,848
LK2	0,239	0,354	0,471	0,916

Uji Model Struktural

Uji model structural adalah pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Model Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,246	0,245	0,124	1,987	0,047
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,347	0,345	0,098	3,538	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,357	0,355	0,092	3,863	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,263	0,278	0,093	2,843	0,005
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,269	0,270	0,115	2,338	0,020

Berdasarkan pada Tabel 4, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4, koefisien jalur antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,347, dengan nilai T-Statistik 3,538 > 1,96, dan P-Value 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima, yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis 2, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4, koefisien jalur antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,246, dengan nilai T-Statistik 1,987 > 1,96, dan P-Value 0,047 < 0,05. Maka H2 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4, koefisien jalur antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,263, dengan nilai T-statistik 2,843 > 1,96, dan P-value 0,005 < 0,05. Maka H3 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4 koefisien jalur antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,269, dengan nilai T-statistik 2,338 > 1,96, dan P-value 0,020 < 0,05. Maka H4 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4, koefisien jalur antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357, dengan nilai T-statistik 3,863 > 1,96, dan P-value 0,000 < 0,05. Maka H5 diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,347, nilai T-statistik sebesar 3,538 yang berarti lebih dari 1,96, dan nilai P-value sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Semakin kuat gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yanoto (2018), Tolu et al. (2021), dan Raharjo dan Nafisah (2006). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaya kepemimpinan melalui perpaduan kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui *productivity* atau kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,246, nilai T-statistik sebesar 1,987 yang berarti lebih dari 1,96, dan P-value sebesar 0,047 yang berarti kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Semakin kuat gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rasyid, Roswaty, dan Kurniawan (2017), Rumawas (2015), dan Estiana dan Alfi

(2016). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaya kepemimpinan melalui perpaduan kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan melalui persepsi gaji yang mereka terima dari pelaksanaan kerja sudah sesuai kebutuhan yang dirasakan adil.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,263, nilai T-statistik sebesar 2,843 yang berarti lebih dari 1,96, dan nilai P-value sebesar 0,005 yang berarti kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Aruan dan Fakhri (2015), dan Aoliso dan Lao (2018). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menerima lingkungan kerja melalui lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan melalui persepsi gaji yang mereka terima dari pelaksanaan kerja sudah sesuai kebutuhan yang dirasakan adil.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,269, nilai T-statistik sebesar 2,338 yang berarti lebih dari 1,96, dan nilai P-value sebesar 0,02 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Wijaya (2017), dan Budianto dan Katini (2015). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menerima lingkungan kerja melalui lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui productivity atau kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,357, nilai T-statistik sebesar 3,863 yang berarti lebih dari 1,96, dan nilai P-value sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Damayanti,

Hanafi, dan Cahyadi (2018), dan Sari dan Susilo (2018). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menerima kepuasan kerja karyawan melalui persepsi gaji yang mereka terima dari pelaksanaan kerja sudah sesuai kebutuhan yang dirasakan adil dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui productivity atau kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. 2). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. 4). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press.

Referensi

- Aoliso, A., dan Lao, H. (2018), pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (persero) Kantor cabang Kupang. *oBisman, jurnal bisnis dan manajemen*, Vol.3, No.1
- Armstrong, M. (2003). *Performance Management*. Tugu, Yogyakarta.
- Armstrong, M. dan Baron, A. (1998). *Performance Management*. Institute of personal Management, London.
- Aruan, Q.S., dan Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, Vol.27, No.2.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bass, B.M. (1990). *Developing or transformational leadership: 1992 and beyond*, *Journal of European industrial Training*, 14(5), pp.21-27.
- Budianto, A.A.T dan Katini, A. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Kreatif, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3, No.1.
- Carter, S.P., Dudley, W., Lyle, D.S., and Smith, J.Z. (2018), *Who's the Boss? The effect of*

- strong leadership on employee turnover. *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 159, pp. 324-343.
- Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A. (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS. Islam Siti Khadija Palembang), *Jembatan-Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol.XV, No.2.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Estiana, R., dan Alfi, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Optik Melawai Jakarta Barat. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 5, No.1.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Gibson, J. (2007), *Organisasi dan manajemen perilaku: struktur, proses*. Erlangga, Jakarta.
- Goleman, D. (2000), *Leadership the gate result*, Harvard business review, USA.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kusuma, oS. (2016), *Posisi Media cetak di tengah perkembangan media online di Indonesia*. *Jurnal Komunikasi*, Vol. 5(1), hal. 56-71.
- Kompasiana (2019), *Di era digital saat ini, bagaimana eksistensi media cetak?*. <https://www.kompasiana.com/savirarmd/5d22030a0d82300f874d95d2/di-era-digital-saat-ini-bagaimana-eksistensi-media-cetak?page=all>. Diakses 14 september 2020.
- Putra, N. (2014). *Metode Penelitian kualitatif Pendidikan*, RajaGrafindo, Jakarta.
- Raja, A., and Palanichamy, P. (2011), *Leadership Styles and its Impact on Organizational Commitment*. *Asia Pacific Business Review*, Vol.7 (3), pp. 167-175.
- Raharjo, S.T., dan Nafisah, D. (2006) Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Studi manajemen dan Organisasi*, Vo.3, No.2.
- Rasyid, F.A., Roswaty, dan Kurniawan, M. (2017) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa kini*, Vol.8, No. 2.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4 (35).
- Sari, O.R dan Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X Unit usaha pabrik gula Modjopanggung Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 64, No.1.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Schultz, D. and Schulz, S.E. (2006), *Psycholgi and Work Today nine edition*. Person Education, New Jersey.
- Tolu, A., Mamentu, M., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, No.1.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energy Kabupaten Musi banyuasin). *Jurnal Ekomen Global*, Vol. 2, No.1.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, Vol.6, No.1.
- Yukl, G. (2005), *Kepemimpinan Dalam organisasi Edisi kelima*. Indeks, Jakarta.