



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LEASING DI BANDAR LAMPUNG

Sandika¹, Berlintina Permatasari², Ahmad Djoko Maruti³

Universitas Teknokrat Indonesia ^{1,2,3}

Corresponding email: dikasandika558@gmail.com¹, berlintina@teknokrat.ac.id², ahmad_djoko@teknokrat.ac.id³

Received: March

Accepted: March

Published: March

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on job satisfaction of Leasing Company employees in Bandar Lampung City. This type of associative research or relationship-based research aims to determine the relationship between two or more variables. The population selected in this study were all leasing company employees in the city of Bandar Lampung. The sampling method used in this study is a non-probability sampling method using a proportional random sampling technique of 200 people. The results of the analysis of this study indicate that leadership style and work environment together have a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of leasing companies in the city of Bandar Lampung. Partially, leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. While the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Leasing di Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Metode penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan menggunakan teknik proporsional random sampling sebanyak 200 orang. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

To cite this article:

Authors. (Year). Title of the article. *JEB. Journal of Economic and Business Research*, Vol(1), Page-Page.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat produktif. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan jika tanpa dukungan SDM yang baik semua

menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Qomariah, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat produktif. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan jika tanpa dukungan SDM yang baik semua menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Qomariah, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja didalam setiap perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut harus diberikan oleh perusahaan supaya karyawan dapat merasa puas sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Aoliso & Lao (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Pawirosumarto, 2016).

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Edison, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi pada khususnya.

Salah satu perusahaan yang berpengaruh besar terhadap perekonomian masyarakat adalah perusahaan leasing. Leasing (sewa guna usaha) di Indonesia sudah dikenal karena perkembangan dunia usaha, bisnis dan masyarakat yang terus meningkat dan berkembang dalam system perekonomian modern, dan sebagai alternatif dari pembiayaan lainnya maka keberadaan lembaga ini sangat penting dan bermanfaat karena pembiayaan ini menawarkan berbagai fasilitas, kemudahan dan penghematan biaya untuk penambahan barang dan modal kerja yang merupakan sesuatu hal yang penting untuk mendukung kegiatan perekonomian itu sendiri, dan pembangunan perekonomian nasional. Lembaga ini tentunya didalam pengerahan sumber-sumber pembiayaan dan penyalurannya harus efektif dan efisien yang difasilitasi dengan ketentuan hukum yang baik dan tegas guna menjamin para pelaku usaha didalamnya.

Leasing (sewa guna usaha) merupakan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa guna usaha dengan hak opsi (finance lease) maupun sewa guna usaha tanpa hak opsi (operating lease) untuk digunakan oleh penyewa guna usaha (lessee) selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara angsuran. Leasing sebagai salah satu sistem pembiayaan mempunyai peranan dalam peningkatan pembangunan perekonomian Nasional. Usaha Leasing dapat membantu badan-badan dan pengusaha-pengusaha Indonesia, terutama pengusaha industri kecil, dalam mengatasi cara pembiayaan untuk memperoleh alat-alat perlengkapan maupun barang-barang modal yang mereka perlukan, yang juga berarti meningkatkan pembangunan perekonomian nasional. Istilah leasing berasal dari bahasa inggris to lease yang berarti menyewakan. Lease atau sewa milik adalah perjanjian sewa menyewa tanah, gedung, atau peralatan lainnya dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran secara berkala, termasuk kewajiban pajak, penyusutan, asuransi, atau persetujuan pemilik harta benda (lessor) untuk menyerahkan penggunaan tanah, gedung, atau peralatan lainnya kepada pihak penyewa dalam kurun waktu yang disepakati dengan pembayaran secara tahunan, kuartal, atau bulanan. Leasing atau aktiva pembiayaan perusahaan dalam bentuk penyediaan barang-barang modal yang dapat digunakan perusahaan lain dalam jangka waktu tertentu (Salitro, 2021).

Sesuai Undang-Undang Nomor Kep-122/MK/IV/1/1974, Nomor 32/M/SK/2/1974 dan Nomor 30/Kpb/I/1974 tertanggal 7 Februari 1974 mengenai Leasing. Maka dengan adanya leasing mempermudah siapa saja untuk mendapatkan barang yang sedang diperlukan dengan pembayaran secara angsuran sesuai kesepakatan. Secara umum dalam segi keuntungan leasing ialah penghemat modal dan sangat fleksibel.

Tabel 1 Nilai Piutang Pembiayaan Perusahaan Leasing Tahun 2021- 2022

Bulan	Pembiayaan 2021	Pembiayaan 2022
Januari	390.075	390.740
Februari	387.380	395.575
Maret	388.501	397.732
April	389.587	404.673
Mei	388.164	402.783
Juni	386.688	405.953
Juli	384.615	408.602
Agustus	383.774	413.540
September	384.050	421.856
Oktober	383.884	427.579
November	387.334	429.325
Desember	388.642	432.450

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2022

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa besarnya nilai piutang pembiayaan leasing pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun 2021 sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia sudah semakin percaya terhadap perusahaan leasing sebagai alternatif solusi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Tabel 2 Perolehan Laba Perusahaan Leasing Tertinggi di Kota Bandar Lampung Tahun 2022

No.	Nama Perusahaan	Perolehan Laba	Persentase Pertumbuhan (yoy)
1.	PT. BFI Finance Indonesia	1,30 triliun	64,50%
2.	PT Adira Dinamika Mitifinance	1,14 triliun	52,14%
3.	PT Wahana Ottomitra Multiartha	122,5 miliar	62,30%
4.	PT. Mandala Multifinance	115,8 miliar	55,06%
5.	PT. Indomobil Multi Jasa	102,7 miliar	53,50%
6.	PT. Cilipan Finance Indonesia	75,88 miliar	42,17%
7.	PT Mandiri Tunas Finance	63,8 miliar	60,50%
8.	PT Radana Bhaskara Finance	34,7 miliar	43,10%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Adapun perusahaan leasing yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas. Perusahaan tersebut menyediakan layanan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa pembiayaan (finance lease) maupun sewa operasional (operating lease). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008).

Dengan pengertian beberapa ahli di atas diketahui gaya kepemimpinan adalah sifat, kepribadian dan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan sehingga bisa mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bisa melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gunawan (2019) mengungkapkan bahwa indikator

gaya kepemimpinan yaitu motivasi diri, keyakinan, kealihan, perilaku, integrasi dan etika. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra survey dengan beberapa karyawan leasing di Kota Bandar Lampung terkait dengan gaya kepemimpinan pada umumnya yaitu gaya kepemimpinan pemimpin diperusahaan tersebut cenderung otoriter, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Yuliantari (2020) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra survey dengan beberapa karyawan leasing di Kota Bandar Lampung terkait dengan lingkungan kerja pada umumnya masih kurangnya kerjasama antar karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang sulit untuk diajak bekerjasama dengan baik dan cenderung egois. Selain itu, apabila ditinjau dari segi fasilitas juga masih ditemukan adanya lampu yang rusak di beberapa ruangan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang memiliki perasaan positif artinya telah puas dengan pekerjaannya dan akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan cenderung membuat kesalahan atau bahkan keluar dari pekerjaannya (exit), sebab ketidakpuasan kerja berpengaruh langsung terhadap pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Afandi (2018) mengungkapkan indikator kepuasan kerja yaitu isu pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra survey dengan beberapa karyawan leasing di Kota Bandar Lampung terkait dengan kepuasan kerja pada umumnya beberapa karyawan mengeluhkan sikap atasan yang kurang dapat merangkul bawahannya dan adanya beberapa teman kerja yang kurang ramah dalam satu tim. Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Iverizkinawati (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Hal yang sama ditunjukkan oleh Maseda (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru pada perguruan Ar Rahman Medan begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan kepuasan kerja guru pada perguruan Ar Rahman Medan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinda (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial namun berpengaruh positif secara simultan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Leasing di Bandar Lampung". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung?

TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Gunawan (2019), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dimensi gaya kepemimpinan antara lain:

1. Motivasi Diri
2. Keyakinan
3. Keahlian
4. Perilaku
5. Integrasi dan Etika

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2015) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Dimensi lingkungan kerja menurut Yuantari (2020) antara lain:

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara
6. Keamanan

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Setiap karyawan tentu saja ingin mendapatkan rasa puas atas pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja antara lain:

1. Isi Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya, sehingga pegawai menjadi lebih giat bekerja dan kinerja pegawai dapat terbentuk. Penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soebagiyo (2021) dimana hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan karyawannya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Yonita (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Solok Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurwati (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung

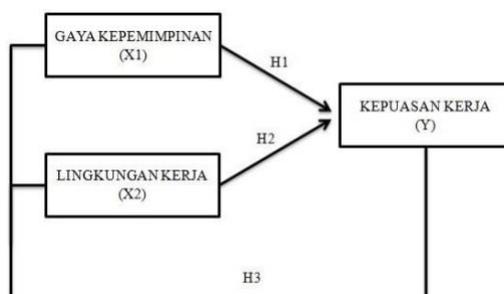
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan karyawan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajiban dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja, serta tercipta lingkungan kerja yang baik pun memengaruhi kondisi karyawan, seperti hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan, peraturan kerja dan penerangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Angkiat, 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.

H₃: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan leasing yang ada di Bandar Lampung. Sampel adalah bagian jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan dalam penelitian, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka dapat diambil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 orang karyawan perusahaan leasing di kota Bandar Lampung.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018), berdasarkan sumber data, penggunaan pengumpulan data dibagi dua sumber, yaitu:

1. Sumber primer adalah sumber data yang langsung didapatkan oleh pengumpul data tanpa adanya perantara.
2. Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penulis sendiri seperti literatur yang berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survey melalui penyebaran kuesioner berbasis *online* dengan menggunakan *google form*. Dengan menggunakan pilihan jawaban model *Likert Scale*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap *item* pertanyaan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan tersebut dapat mengukur objek yang diteliti. Pengambilan keputusan valid atau tidak nya suatu data dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Selain itu, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan skor total nilai (*pearson correlation*) dengan α 5% (0,05). Jika nilai *pearson correlation* (signifikan) lebih besar dari α , maka *item* pertanyaan dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument berdasarkan variabel penelitian. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. *Range* uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran ataupun menganalisis suatu data hasil penelitian. Data statistik deskriptif disajikan melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase (Sugiyono, 2018).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2018). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Nilai Konstanta
- $b_1..b_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Lingkungan Kerja
- e = Error

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistika F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F_{hitung} dinyatakan $>$ dan pada F_{tabel} maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $<$ 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikan $>$ 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $<$ 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikan $>$ 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2, 1$) nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

uji validitas dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan pada suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai korelasi untuk variabel dibandingkan dengan r_{tabel} pada $n =$ dengan rumus $d f = n - 2$ dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga r_{tabel} adalah 0,117. Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Kode Pernyataan	Corrected item Pertanyaan	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,511	0,117	Valid
	X1.2	0,471	0,117	Valid
	X1.3	0,557	0,117	Valid
	X1.4	0,582	0,117	Valid
	X1.5	0,578	0,117	Valid
	X1.6	0,574	0,117	Valid
	X1.7	0,497	0,117	Valid
	X1.8	0,624	0,117	Valid
	X1.9	0,528	0,117	Valid
	X1.10	0,583	0,117	Valid
Lingkungan Kerja	X1.11	0,671	0,117	Valid
	X1.12	0,498	0,117	Valid
	X1.13	0,600	0,117	Valid
	X1.14	0,410	0,117	Valid
	X1.15	0,303	0,117	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,761	0,117	Valid
	X2.2	0,692	0,117	Valid
	X2.3	0,698	0,117	Valid
	X2.4	0,771	0,117	Valid
	X2.5	0,621	0,117	Valid
	X2.6	0,725	0,117	Valid
	X2.7	0,613	0,117	Valid
	X2.8	0,792	0,117	Valid
	X2.9	0,644	0,117	Valid
	X2.10	0,612	0,117	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,474	0,117	Valid
	Y.2	0,546	0,117	Valid
	Y.3	0,629	0,117	Valid
	Y.4	0,607	0,117	Valid
	Y.5	0,642	0,117	Valid
	Y.6	0,641	0,117	Valid
	Y.7	0,391	0,117	Valid
	Y.8	0,600	0,117	Valid
	Y.9	0,633	0,117	Valid
	Y.10	0,577	0,117	Valid
	Y.11	0,714	0,117	Valid
	Y.12	0,656	0,117	Valid

	Y.13	0,680	0,117	Valid
	Y.14	0,694	0,117	Valid
	Y.15	0,664	0,117	Valid

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian/kuesioner dengan masing-masing pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CronbachAlpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,877	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,882	Reliabel

Berdasarkan Perhitungan diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X₁, X₂, X₃) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.351	3.073		8.250	.000
	X1	.269	.072	.264	3.733	.000
	X2	.594	.077	.546	7.706	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 25,351 + 0,269 X1 + 0,594 X2 + e$$

- Konstanta 25,351 menyatakan bahwa jika nilai rata-rata variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (kepuasan kerja) bernilai 25,351.
- Koefisien nilai variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,269 yang menyatakan bahwa setiap penambahan sebuah variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,269.
- Koefisien nilai variabel Lingkungan Kerja adalah 0,594 yang menyatakan bahwa setiap penambahan sebuah variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,594.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2852.414	2	1426.207	141.047	.000 ^b

Residual	1991.981	197	10.112		
Total	4844.395	199			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Berdasarkan Tabel 4.26 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 141,047 dan Ftabel dengan $df_1=k-1$ ($df_1 = 3-1 = 2$), maka derajat pembilangan adalah 2 dan $df_2 = n-k$ ($df_2 = 200-3 = 197$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,04, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $141,047 > 3,04$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.351	3.073		8.250	.000
	X1	.269	.072	.264	3.733	.000
	X2	.594	.077	.546	7.706	.000
a. Dependent Variable: Y						

Hasil dari tabel diatas adalah: **1)** H_1 = Uji hipotesis gaya kepemimpinan (X1) pada kepuasan kerja karyawan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung (3,733) > ttabel (1,653) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung, **2)** H_2 = Uji hipotesis lingkungan kerja (X2) pada kepuasan kerja karyawan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung (7,706) > ttabel (1,653) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung.

Uji Koefisien Deeterminasi (R2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.585	3.180
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan Tabel diatas, koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa 58,5% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), sedangkan sisanya 41,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Artinya hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Artinya hipotesis kedua diterima.
3. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung. Artinya hipotesis ketiga diterima.

Penelitian ini juga terdapat keterbatasan, antara lain:

1. Objek penelitian yang digunakan adalah perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung, dikarenakan dengan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka penelitian ini dilakukan dengan hanya mengambil 200 orang responden sebagai sampel. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden untuk lebih menjelaskan keadaan yang sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada kepuasan kerja karyawan dan 2 (dua) variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain supaya dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini, seperti variabel motivasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan sebagainya.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan perusahaan leasing lainnya di wilayah yang berbeda agar hasil dari penelitian dapat lebih digeneralisasikan.

Implikasi dari hasil penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi bagi perkembangan teori-teori sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung.

1. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi sebagai dasar pembaharuan bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung aktivitas pekerjaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan melainkan juga dalam bentuk hubungan antar karyawan dan peraturan kerja yang mendukung pengembangan karir sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat lagi.

2. Implikasi Praktis

- a. Diharapkan pimpinan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung dapat lebih cepat tanggap dalam hal pengambilan keputusan yang tepat guna mencapai tujuan perusahaan.
- b. Diharapkan perusahaan leasing di Kota Bandar Lampung melakukan perbaikan-perbaikan pada fasilitas yang rusak seperti AC sehingga sirkulasi udara tidak terganggu dan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*. 8 (1). 7-13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Iverizkinawati, A. &. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.6 (1). 26-41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Kartika Yuliantari. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.4 (1). 76-82. <https://doi.org/10.31294.widyacipta.v4i1>
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Maseda. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Ar Rahman Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara. <http://repositori.usu.ac.id/handle/1234556789/22280>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yuda & Ardana. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INNEXPRESS. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6 (10). 5319-534. ISSN: 2302-8912.
- Yonita, R. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5 (3). 10319- 110325. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2619>.