



---

**STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SEBAGAI VARIABLE  
BEBAS DI PT SUMBER BINTANG REZEKI KABUPATEN SEMARANG**

Oleh

Singkiran Duha<sup>1</sup>, Andhi Supriyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang

Email: <sup>1</sup>[singkiran.21510256@student.stiepari.ac.id](mailto:singkiran.21510256@student.stiepari.ac.id), <sup>2</sup>[andhi.supriyadi@stiepari.ac.id](mailto:andhi.supriyadi@stiepari.ac.id)

**Abstract**

*Job satisfaction is defined as how well an employee views his or her job. This can be measured by comparing the amount of compensation they receive to the amount of work they do. Finding out how leadership style, work environment, and job characteristics influence job satisfaction is the goal of this research. This research involved 90 employees of PT Sumber Bintang Rezeki, Semarang Regency. The results of multiple regression tests show that factors such as leadership style, work environment, and job characteristics influence job satisfaction. The advice given to PT Sumber Bintang Rezeki, Semarang Regency, is that the leadership should show support for improving employee work abilities by providing care and maintenance of the environment and routines from the agency, namely replacing dim lights, providing lighting, giving employees freedom to carry out tasks according to their way of working or experience. owned as long as it still complies with procedures and authority.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Job Characteristics, Job Satisfaction

**PENDAHULUAN**

Keterlibatan pegawai yang kuat sangat penting dalam membantu organisasi mewujudkan tujuannya secara keseluruhan. Manusia merupakan sumber daya penting yang menentukan kesuksesan organisasi, sebab mempunyai akal dan kecerdasan sebagai penggerak organisasi. Agar tercapai tujuan ini, penting untuk memperhatikan bagaimana orang dapat bekerja secara efektif. Kepuasan kerja merupakan salah satu cara pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya (Imam & Rismawati, 2022). Kepuasan kerja adalah sebagai persepsi pegawai terhadap pekerjaannya dengan membandingkan besarnya imbalan yang diterima pegawai dengan hasil kerja yang telah dilakukannya (Saputra, 2022).

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi akan mengindikasikan sejauh mana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Sikap seorang pegawai dalam bekerja dapat tercermin dari reaksi emosionalnya dan cara menyikapi

pekerjaannya. Kepuasan bekerja adalah hal utama yang harus dimiliki individu saat bekerja. Tiap-tiap individu pegawai mempunyai karakter yang bervariasi, sehingga tingkat kepuasan kerja juga bervariasi dan tingkat kepuasan kerja dapat memberi pengaruh yang berlainan (Saputra, 2022).

Faktor pertama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Model kepemimpinan merujuk kepada tingkah laku seorang pemimpin yang dijadikan teladan dan contoh oleh orang yang dipimpin (Kurniawan & Sitohang, 2022; Supriyadi & Aryaningtyas, 2019). Jenis kepemimpinan berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Jika kepemimpinan efektif diimplementasikan, akan memberikan efek positif. Namun, jika kepemimpinan kurang terarah, akan berdampak negatif dengan menurunnya kepuasan kerja pegawai (Kurniawan & Sitohang, 2022).



Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah situasi tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seorang pegawai dan memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan (Saputra, 2022). Lingkungan kerja bisa berdampak pada kepuasan kerja, karena merupakan sesuatu yang tidak bisa terpisah dari pegawai saat bekerja, dan lingkungan kerja yang baik serta akses pada peralatan yang bisa menunjang produktivitas untuk bekerja dengan baik tentu akan menjadikan pegawai merasa nyaman dan menghadirkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri. Deskripsi pekerjaan adalah suatu tahapan perencanaan kerja yang menjelaskan bagaimana tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi. (Sugiarti, 2020). Desain pekerjaan yang dibuat akan menentukan karakteristik kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Karena itulah karakteristik pekerjaan sangat bergantung pada desain pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan untuk memperbaiki pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan dan semakin rendah tingkat ketidakhadiran.

Temuan dari peneliti-penelitian sebelumnya tentang dampak gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja bervariasi, beberapa menunjukkan pengaruh sementara yang lainnya tidak, sehingga terjadi *research gap*.

**Tabel 1 Research Gap**

No.	Variabel Bebas	Hasil Penelitian	
		Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	Kepemimpinan	Desriani et al. (2023),	Nurpratama & Yudianto (2022)

		Sewang (2023)	
		Kurniawan & Sitohang (2023)	
2	Lingkungan Kerja	Kurniawan & Sitohang (2023)	Imam & Rismawati (2022)
		Saputra (2022)	
		Desriani et al. (2023)	
		Suhartini (2022)	
3	Karakteristik Pekerjaan	Kurniawan & Sitohang (2023)	Burhami et al. (2018)
		Sugiarti (2020)	
		Suhartini (2022)	

Penelitian ini mengambil objek pada PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang. Setiap pegawai dalam bekerja tentu ingin memperoleh kepuasan kerja, namun demikian puas tidaknya pegawai tergantung dari bagaimana perusahaan memperlakukan pegawai dan apa yang telah diterima pegawai saat bekerja. Menurut Imam & Rismawati (2022), satu tanda kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan. Jika tugas yang diberikan sesuai dengan harapan dan kemampuan pegawai, maka pegawai akan merasa puas. Namun apabila sebaliknya, pegawai tidak puas. Dari segi pekerjaan, karyawan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang kadang dilakukan roling atau perpindahan tugas atau bagian lainnya supaya pegawai tidak merasa jenuh dan memperoleh ilmu saat mengerjakan bidang lainnya.

## LITERATURE REVIEW

### Kepuasan Kerja



Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan mencapai dan menyetujui beberapa aspek manajemen yang dipraktikkan oleh organisasi, manajemen dan berbagai aktivitas kerja keadaan lingkungan lainnya (Pella, 2020). Pengertian lain kepuasan kerja adalah perilaku atau yang dirasakan pegawai terhadap unsur-unsur menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan evaluasi terhadap setiap pegawai (Badriyah, 2022). Konsep lain dari kepuasan kerja adalah perasaan pikiran yang menciptakan kebahagiaan dan kasih sayang terhadap pekerjaan (Daryanto & Suryanto, 2022). Definisi lain dari kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan atau situasinya (Mangkunegara, 2022). Deskripsi lain kepuasan kerja adalah pandangan, pikiran, dan cara seseorang dalam bekerja, yaitu bagaimana seseorang mempersepsikan suatu pekerjaan (Wibowo, 2022).

Manajemen kepuasan pegawai juga sangat penting untuk menjaga retensi pegawai yang bagus. Begitu kepuasan pegawai turun, maka tingkat *turnover* akan naik dan produktivitas akan turun (Supriyadi et al., n.d.). Oleh karena itu pengelolaan kepuasan pegawai sangatlah penting (Pella, 2020). Kepuasan kerja adalah aspek yang terpenting dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan berusaha keras dengan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan cara ini produktivitas dan hasil kerja akan meningkat (Badriyah, 2022). Kepuasan kerja pada penelitian ini dengan indikator (Imam & Rismawati, 2022) : 1) Puas terhadap pekerjaan; 2) Puas terhadap gaji; 3) Puas terhadap promosi; 4) Puas terhadap atasan; 5) Puas terhadap rekan kerja

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan pemimpin untuk memotivasi anak buahnya dalam mencapai tujuan bersama.

(Tukiran, 2016). Deskripsi lain gaya kepemimpinan adalah tingkah laku khusus yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi karyawannya guna mewujudkan tujuan (Robbins & Judge, 2018). Konsep gaya kepemimpinan adalah karakter dan tindakan pemimpin yang tercermin dalam kegiatan cara memimpinnya dan sudah terbentuk menjadi aspek-aspek dominan yang ada pada diri pemimpin (Ansory & Indrasari, 2018). Pengertian lain gaya kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan yang dilakukan pimpinan untuk memengaruhi bawahan supaya tujuan organisasi bisa dicapai (Kasmir, 2022).

Peranan pemimpin adalah mengambil tindakan dan tanggung jawab untuk kelangsungan hidup organisasi (Tukiran, 2016). Peranan seorang pemimpin harus dibuktikan dengan berkomitmen untuk memberdayakan organisasi dan berkomitmen untuk menghargai pelanggan dan pihak lain yang memiliki kepentingan. Komitmen tersebut harus diperlihatkan dengan mengambil tanggung jawab aktif dalam merencanakan strategi pengelolaan, mengimplementasikannya menjadi suatu strategi dan melaksanakan aktivitas organisasi. Komitmen pimpinan dalam organisasi juga harus dibuktikan secara nyata dalam aktivitas organisasi. Salah satu gaya komitmen pimpinan adalah penetapan kebijakan yang menunjukkan komitmen pemenuhan syarat yang diperlukan dan komitmen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Kebijakan ini harus dikomunikasikan melalui media tertulis, dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota organisasi (Tukiran, 2016).

Pada umumnya, mendorong orang lain untuk berbuat sesuatu bisa dilakukan melalui dua cara, yakni: pertama adalah kewenangan, yang dijalankan oleh seseorang yang mempunyai kekuasaan yang diperoleh dari amanah organisasi yang diberikan kepadanya lewat cara tertentu. Melalui kekuasaan tersebut, seseorang mempunyai kekuasaan hukum untuk memerintah orang lain melakukan sesuatu.



Kedua adalah pengaruh, yang dilaksanakan dengan membentuk rasa sadar dan kemauan dalam dirinya, sehingga secara rela melaksanakan suatu tugas dengan ikhlas (Tukiran, 2016). Gaya kepemimpinan pada penelitian ini dengan indikator (Kurniawan & Sitohang, 2022): 1) Pelaksanaan tugas; 2) Pemberian dukungan; 3) Prioritas hasil daripada proses; 4) Pemberian petunjuk.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat ataupun ruang yang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung karyawan untuk melaksanakan pekerjaan ataupun aktivitas untuk meraih tujuan serta sasaran (Sudaryo et al., 2018). Definisi lain dari lingkungan kerja adalah segala faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Pella, 2020). Arti lain lingkungan kerja adalah keadaan di sekitarnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan di dalam organisasi ataupun perusahaan (Kasmir, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor penting bagi semua anggota, manajer dan bawahan, termasuk konsumen. Faktanya, lingkungan kerja bisa mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak bisa memberi kenyamanan dan keamanan pada karyawan akan menjadikan karyawan ingin keluar dari tempat kerjanya yang sekarang (Kasmir, 2022). Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karena berkaitan dengan karyawan dalam tugas dan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja mencakup kenyamanan, ketenangan, kelembaban, pencahayaan, suhu yang sesuai, ruang yang luas dan bersih, serta kantor yang tertata dengan baik (Pella, 2020).

Lingkungan kerja dapat memberi pengaruh positif atau negatif pada tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja lebih baik di lingkungan yang tenang. Perusahaan harus mempersiapkan aspek-aspek

yang membuat lingkungan kerja yang baik yang merangsang karyawan agar memiliki keterlibatan dalam pekerjaan dan memuaskannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti proyek kerja yang menarik, jaminan sosial dan organisasi, dan rekan kerja yang saling mendukung (Pella, 2020). Lingkungan kerja pada penelitian ini dengan indikator (Saputra, 2022): 1) Penerangan; 2) Temperature; 3) Kebersihan; 4) Sirkulasi udara

### **Karakteristik Pekerjaan**

Identifikasi karakteristik pekerjaan adalah upaya untuk menentukan ciri-ciri pekerjaan agar dapat membentuk karakter yang unik (Robbins & Jugde, 2018). Pengertian lain karakteristik pekerjaan adalah metode rancangan pekerjaan yang menyatakan cara pekerjaan diuraikan (Gustini et al., 2022). Konsep lain karakteristik pekerjaan adalah kemampuan untuk mengenali ciri-ciri atau karakter pekerjaan, serta cara karakter tersebut digabungkan untuk melakukan tugas yang berbeda (Rahayu et al., 2022). Deskripsi lain karakteristik pekerjaan adalah keyakinan maupun kapasitas pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan (Silitonga & Chandra, 2022).

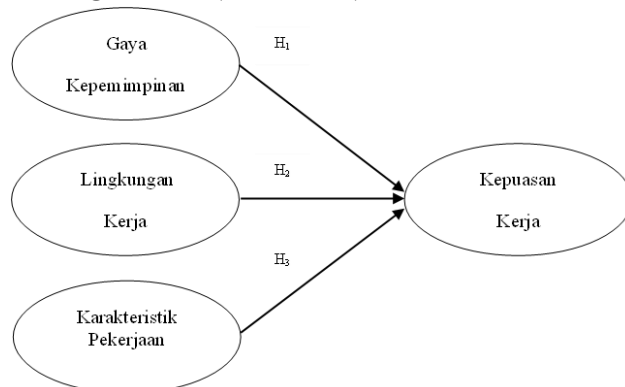
Karakteristik pekerjaan berperan penting dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Desain pekerjaan yang baik bisa menjaga dan menarik pegawai, dan memberikan rangsangan terhadap produktivitas walaupun terdapat kompetisi yang semakin ketat. Oleh karena itu karakteristik pekerjaan memegang peran penting dalam kinerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan individu pegawai guna mencapai keberhasilan dan mempertahankan organisasi. Pegawai bisa mengerti bahwa pekerjaannya memerlukan berbagai aktivitas yang berbeda-beda sehingga dalam pekerjaan tersebut bisa mempergunakan keterampilan dan talenta yang berbeda, pegawai memahami proses kerja dan tanggungjawabnya sehubungan dengan apa yang ditentukan oleh organisasi, dan

pegawai memikirkan pekerjaan tersebut sehingga mempunyai arti penting bagi kehidupannya (Silitonga & Chandra, 2022).

Karakteristik pekerjaan menjadi landasan produktivitas organisasi dan kepuasan pegawai yang berperan besar dalam keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi. Dalam lingkungan kompetisi yang semakin ketat, tugas kerja yang dibuat dengan baik akan bisa menarik dan memelihara pegawai serta memberi dorongan untuk membuat produk dan layanan yang lebih baik (Gustini et al., 2022).

Secara umum tiap-tiap pekerjaan memiliki ciri khasnya masing-masing. Di antara pekerjaan-pekerjaan mungkin terdapat karakteristik yang sama, tetapi yang jelas banyak pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda (Junerti et al., 2021). Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini dengan indikator (Sugiarti, 2020) :1) Variasi pekerjaan; 2) Identitas tugas; 3) Signifikansi tugas; 4) Otonomi; 5) Umpan balik

## METODE PENELITIAN



**Gambar 1. Design Penelitian**

Sampel adalah bagian dari pengetahuan atau objek yang digunakan sebagai sumber informasi atau partisipan (Saebani & Sutisna, 2018). Sebagian karyawan dari PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang menjadi subjek penelitian ini. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode acak, di mana sampel diambil berdasarkan probabilitas munculnya elemen dari stratum atau rangka sampel sebagai

responden (Saebani & Sutisna, 2018). Sedangkan pelaksanaan teknik acak tersebut dengan mempergunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu menetapkan nomor yang berbeda untuk tiap-tiap anggota populasinya, dan pengambilan sampelnya menggunakan nomor acak (Saebani & Sutisna, 2018). Dalam penelitian ini digunakan 90 karyawan sebagai sampel.

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Tingkat validitas uji adalah seberapa akurat informasi atau data pada objek penelitian dibandingkan dengan informasi yang dapat dipublikasikan oleh peneliti (Saebani & Sutisna, 2018). Informasi yang dapat dipercaya adalah informasi yang tidak membedakan antara apa yang disajikan oleh peneliti dengan apa yang ada pada obyek penelitian.

Dalam mengevaluasi keabsahan setiap pertanyaan, dapat dilihat dari nilai korelasi antara item yang dikoreksi dan total ( $r$  hitung). Jika nilai korelasi item yang dikoreksi dengan total ( $r$  hitung) melebihi nilai korelasi tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid (Saebani & Sutisna, 2018). Nilai  $r$  yang dihitung diperoleh melalui penggunaan program SPSS, yakni dengan menghubungkan jawaban responden pada tiap item pertanyaan. Dengan menghitung  $df = n$  (sampel)  $- 2$ , yaitu  $90 - 2 = 88$  dan  $sig. = 0,05$ , maka diperoleh nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,207. Semua pernyataan dalam kuesioner menghasilkan angka lebih besar dari 0,207, sehingga menyimpulkan bahwa pertanyaan atau indikator dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja dapat diandalkan sebagai alat pengukur variabel penelitian.

#### b. Uji Relibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana jika seorang peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut atau mengulangi suatu penelitian pada subjek yang sama dengan langkah yang sama, maka penelitian tersebut akan





memberikan informasi yang sama (Saebani & Sutisna, 2018).

Keandalan dapat diperoleh melalui pengukuran hanya sekali. Alat yang digunakan untuk mengukur keandalan disebut *Alpha Cronbach*. Jika *Alpha Cronbach* menghasilkan angka di atas 0,70 maka dapat dianggap reliabel, jika di bawah 0,70 maka dianggap tidak reliabel (Saebani & Sutisna, 2018). Nilai cronbach's alpha variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja dalam uji reliabilitas melebihi 0,70, menunjukkan bahwa butir pertanyaan atau indikator dari masing-masing variabel dianggap sebagai alat ukur yang reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan juga untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2021).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

#### Uji t

Uji t merupakan alat untuk melihat tidak atau adanya dampak variabel bebas pada variabel terikat secara satu per satu dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2021:148).

Kriteria :

Apabila  $\text{sig.} > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Apabila  $\text{sig.} < \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima

#### Uji F

Uji F dipergunakan untuk menganalisis baik tidaknya model regresi yang digunakan dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2021).

Model dinyatakan baik bila nilai  $\text{sig.} < 0,05$  atau ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Model dinyatakan kurang baik bila nilai  $\text{sig.} > 0,05$  atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

#### Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan

Karakteristik Pekerjaan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Koefisien determinasi adalah angka antara 0 dan 1 yang disebut  $R^2$ . Semakin rendah nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki sedikit kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat. (Ghozali, 2021).

Menurut Ghozali (2021), *Adjusted R Square* atau *Adjusted R<sup>2</sup>* merupakan nilai yang paling baik untuk menilai model regresi dibanding *RSquare* atau  $R^2$ . Hal karena *Adjusted R Square* atau *Adjusted R<sup>2</sup>* bisa naik maupun turun bila 1 variabel bebas diakumulasikan pada model regresi. Sedangkan *RSquare* atau  $R^2$  relatif tetap nilainya.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Hasil analisis data dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandar dized Coefficients B	Standard ized Coefficien ts Beta	Std. Error	t	Si g.
(Constant)	,537		1,012	,531	,598
Gaya Kepemimpinan	,244	,215	,106	2,306	,025
Lingkungan Kerja	,419	,356	,117	3,575	,001
Karakteristik Pekerjaan	,437	,416	,103	4,261	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Dengan menggunakan hasil regresi, persamaan linear akan disusun untuk hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja:

$$Y = 0,537 + 0,244 X_1 + 0,419 X_2 + 0,437 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta (a) 0,537. Ini berarti kepuasan kerja meningkat apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan tetap atau tidak berubah.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) 0,244. Hasil positif menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lebih baik meningkatkan kepuasan karyawan.

Dengan koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_2$ ) 0,419, Hasil positif termasuk peningkatan lingkungan kerja, yang akan meningkatkan kepuasan karyawan

Koefisien regresi karakteristik pekerjaan ( $b_3$ ) adalah 0,437. Hasil positif termasuk peningkatan karakteristik pekerjaan, yang meningkatkan kepuasan karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dari hasil uji – t yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hipotesis diterima apabila didapat sig.  $\leq 0,05$ :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepada Kepuasan Kerja

Hasil uji - t gaya kepemimpinan = 2,306 sig. = 0,025 < 0,05, maka menerima hipotesis  $H_1$  yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh kepada Kepuasan Kerja Pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja kepada Kepuasan Kerja

Hasil uji - t lingkungan kerja = 3,575 sig. = 0,001 < 0,05, maka menerima hipotesis  $H_2$  yang menyatakan Lingkungan Kerja memiliki

pengaruh kepada Kepuasan Kerja Pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan kepada Kepuasan Kerja

Hasil uji - t karakteristik pekerjaan = 4,261 sig. = 0,000 < 0,05, maka menerima hipotesis  $H_3$  yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh kepada Kepuasan Kerja Pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang.

## 3. Uji - F

Uji – F digunakan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Pengaruh simultan diterima apabila didapat sig. uji – F  $\leq 0,05$ .

**Tabel 3. Hasil Uji – F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721,9483	3	240,649	120,072	,000 <sup>b</sup>
Residual	112,23686	2	56,118		
Total	834,18389	5			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Hasil uji – F sebesar 120,072 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan, maka disimpulkan pula model regresi fit.

## 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dari tabel 4, dapat diamati hasil koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 <sup>a</sup>	,865	,858	1,416

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

Adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,858. Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa 85,8% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Sementara 85,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

### Pembahasan

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang terbukti dari uji - t dengan hasil 2,306 dan signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja para karyawan di PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang sudah mendapatkan persepsi yang baik dari para pegawai, yang terlihat dari penilaian tinggi terhadap indikator gaya kepemimpinan. Penilaian itu yaitu pada indikator pimpinan mampu melaksanakan tugas sesuai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, maka pimpinan memiliki kemampuan membuat perencanaan dan penerapan cara kerja yang bisa dijalankan secara baik oleh pegawai sehingga pegawai sendiri bisa mencapai hasil kerja sesuai harapan instansi.

Dapat disimpulkan bahwa para pimpinan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang telah menunjukkan gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan kepercayaan atau keyakinan para bawahan atas kepemimpinan, yaitu dengan mampu

menentukan cara kerja bagi bawahan yang bisa terarah pada hasil sesuai keinginan instansi, sehingga para pegawai akan mendapatkan penilaian yang baik dari instansi. Kemudian juga peduli dan perhatian kepada bawahan dengan upaya meningkatkan kemampuan kerja bawahan serta siap membantu bawahan apabila ada yang tidak dipahami dalam menjalankan tugas. Hal ini akan membuat para pegawai akan merasa lebih dihargai pimpinan dan nyaman dalam menjalin kerjasama sehingga membuat pegawai puas bekerja di PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian Desriani et al. (2023), Kurniawan & Sitohang (2023) serta Sewang (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja, dipertegas oleh nilai uji t sebesar 3,575 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa kepuasan kerja pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang akan meningkat dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja di PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang sudah mendapatkan penilaian tinggi dari para pegawai, yang terlihat dari penilaian tinggi terhadap indikator lingkungan kerja. Penilaian tersebut yaitu lampu di ruang kerja mampu menerangi seluruh ruangan pada saat bekerja, yang menunjukkan bahwa cahaya lampu terang sesuai dengan luasnya ruang kerja, maka para pegawai bisa melihat jelas terhadap proses kerja dijalani, khususnya ketika mengaplikasikan berbagai peralatan kerja.

Dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung maka para pegawai akan bisa nyaman secara fisik dan pikiran, dan hal ini akan membuat para pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang bisa bekerja dengan suasana tenang dan bisa terfokus pada pekerjaan sehingga hal ini yang membuat para pegawai merasa mendapatkan





kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian Saputra (2022), Suhartini (2022), Desriani et al. (2023) serta Kurniawan & Sitohang (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh uji t dengan nilai 4,261 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini menandakan bahwa kesesuaian antara pegawai dan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja di PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang.

Para pegawai PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang memberikan penilaian tinggi terhadap indikator karakteristik pekerjaan, artinya bahwa para pegawai sudah merasa sesuai dan menerima akan jenis pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Penilaian tersebut yaitu pada indikator adanya pekerjaan yang bervariasi mengharuskan pegawai memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sering mendapatkan berbagai variasi tugas dan untuk menjalankannya maka akan belajar lagi terhadap bidang tugas yang belum dikuasai atau belum pernah dijalankan, dan salah satu keuntungan yang didapat maka para pegawai bisa menguasai banyak tugas sehingga menambah pengetahuan dan kemampuan kerja serta bisa lebih siap ketika diberi tugas berbeda dari instansi.

Pada pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terlihat memberikan nilai positif bagi pegawai, terutama bisa memberikan lebih banyak pengetahuan dalam menjalankan bidang tugas karena mendapatkan tugas yang beragam, kemudian bisa menerapkan ketrampilan dan keahlian dimiliki dalam menjalankan tugas karena adanya otonomi dalam menjalankan tugas, serta ada evaluasi untuk bisa meningkatkan hasil kerja lebih baik, maka nilai positif dari pekerjaan dijalani ini

tentu akan membuat pegawai senang atas pekerjaan dijalani dan memberi dampak pada kepuasan yang dirasakan selama bekerja di PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian Sugiarti (2020), Suhartini (2022) serta Kurniawan & Sitohang (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dengan semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, , maka dengan semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dengan semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sumber Bintang Rezeki Kabupaten Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansory, Al Fadjar & Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- [2] Badriyah, Mila. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Pustaka Setia. Bandung.
- [3] Burhami, Putri, Rini Sarianti dan Dessi Susanti. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal EcoGen*,



- 
- 1(4), 803-811. Universitas Negeri Padang. Padang.
- [4] Daryanto & Bambang Suryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- [5] Desriani, Sudarno dan Zainur Hidayah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau. *Intruictional Development Journal (IDJ)*, 6(1), 78-89. Universitas Terbuka. Jakarta.
- [6] Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26*. Cetakan Kesepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [7] Gustini, Faridah, Salehan, Riyanto Efendi (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment, *International Journal of Social Science research and review* Vol 5 (5)
- [8] Imam, Hoirul & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1-16. STIESIA Surabaya. Surabaya.
- [9] Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian : Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers. Depok.
- [10] Kurniawan, Achmad Derry Rizky & Firdaus Marsahala Sitohang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja Di Kedai Cafe Yakini. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(11), 1-17. STIESIA Surabaya. Surabaya.
- [11] Pella, Darmin Ahmad. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Cetakan I. Aida Infini Maksima. Jakarta.
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [13] M. Chocky Oktalion Silitonga, Dody Salden Chandra (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, *Balance Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 1* (3).
- [14] Nurpratama, Meddy & Agus Yudianto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46. Universitas Wiralodra. Indramayu.
- [15] Pella, Darmin Ahmad. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Cetakan I. Aida Infini Maksima. Jakarta.
- [16] Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- [17] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Cetakan 7. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- [18] Saebani, Beni Ahmad dan Yana Sutisna. (2018). *Metode Penelitian*. Edisi Revisi. Cetakan I. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- [19] Saputra, Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68-77. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.
- [20] Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono. *Public*
-



- 
- Service And Governance Journal*, 4(2), 51-60. Universitas Megarezky. Makassar. Sulawesi Selatan.
- [21] Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung an Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Andi. Yogyakarta.
- [22] Sugiarti, Sri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Stanli Trijaya Mandiri. *PROSIDING : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, No. 3, 290-303. STIE STEMBI Bandung.
- [23] Suhartini, Yati. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *AKMENIKA : Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 19(2), 678-685. Universitas PGRI Yogyakarta. Yogyakarta.
- [24] Supriyadi, A., & Aryaningtyas, A. T. (2019). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 133–141. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/c33b13aeae122e545b907792c9a10f27.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/c33b13aeae122e545b907792c9a10f27.pdf)
- [25] Supriyadi, A., Octafian, R., & Susilo, D. E. (n.d.). Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi oleh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor. *Bisman*, 6(2).
- [26] Tukiran, Martinus. (2016). *Membangun Organisasi Unggul*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Leutikaprio.
- [27] Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan 13. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.



**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN**