

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT JAPFA COMFEED**

Widya Ratnaningrum, Nurdin, dan Tedi Rusman

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aimed to determine the leadership style and work environment on employee satisfaction in Sub Department Werehouse PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. The method used in this research was descriptive verification, ex post facto approach and survey method. The research subjects were the employee of Sub Department Werehouse PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. The population in this study amounted to 55. The hypotheses analyzed used simple linear regression and multiple linear regression. The results showed that there was an influence of the leadership style and work environment on employee satisfaction.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian gudang pakan ternak P. Metode yang digunakan Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan metode *survey*. Subjek penelitian yaitu karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena segala aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi tidak dapat mewujudkan tujuannya dengan baik.

Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang utama di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang harus dibina agar tercapainya keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi akan mengupayakan cara-cara dan tindakan-tindakan yang harus dilakukan guna mendorong sumber daya manusia agar lebih produktif, kreatif, dan berprestasi, serta siap menghadapi persaingan dalam era globalisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2002: 36) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan, dan hubungan interpersonal. Pekerjaan menurut

interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Kepuasan kerja dari karyawan penting untuk tetap dipertahankan, berhubungan dengan hal tersebut dibutuhkan strategi dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Nelson & Quick (2006: 120) meliputi pemimpin (penyelia), rekan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri, dan promosi pekerjaan. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja dapat dikatakan secara singkat bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya maka, ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Namun, pada kenyataanya masih banyak karyawan yang tidak merasa puas di tempat ia bekerja walaupun gaji yang didapatkannya sudah mencukupi. Kenyataan yang lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi tetapi masih banyak karyawan yang tidak merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya.

Robbins (2007: 243) Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan

seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Anoraga (2009: 16) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan diperlukan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran dalam menetapkan arah organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Melalui kepemimpinan yang baik, karyawan diharapkan dapat meningkatkan gairah dan kepuasan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan harapan antara karyawan dan perusahaan dapat terwujud.

Menurut Tjiptono (2006: 161) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis.

Indikator lingkungan kerja juga penting diperhatikan dalam perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempengaruhi karyawan secara langsung dalam proses melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan gairah kerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan Nitisemito (2008) dalam Intanghina (2002: 25) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food terbesar dan ter-integritas di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertikal dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir. Dengan dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul. Di samping itu dengan skala

ekonomi, Japfa menawarkan produk-produk dengan biaya yang terjangkau bagi konsumen Indonesia. Perusahaan inilah yang peneliti ambil untuk dijadikan sebagai tempat penelitian. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa PT Japfa Comfeed bagian gudang pakan ternak mengalami masalah dalam *turnover* karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa *turnover* di tempat ini mengalami fluktuasi. *Turnover* dalam tahun terakhir ini tahun 2015 mengalami penaikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Terjadinya penaikan jumlah *turnover* di bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan tersebut diduga karena kurangnya kepuasan kerja karyawan, sehingga *turnover* atau pengunduran diri pekerja/karyawan pada bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan tentang kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tersebut pada penelitian pendahuluan, sebanyak 16 orang karyawan atau 16% menyatakan tingkat kepuasan tinggi, sebanyak 56 orang atau 56% menyatakan tingkat kepuasan sedang, dan 28 orang atau 28% menyatakan tingkat kepuasan rendah. Sedangkan untuk lingkungan kerja sebanyak 19% menyatakan lingkungan kerja tinggi, sebanyak 49% menyatakan sedang, dan 32% menyatakan rendah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih

lanjut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan”.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut. (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. (3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2013: 7). Penelitian *survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis

maupun psikologis (Ridwan, 2005: 49).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan yang berjumlah 55 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis Pertama

$H_0$  : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

$H_1$  : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk Gaya Kepemimpinan sebesar  $7,641 > t_{tabel}$  dengan dk 53 dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar 2,0105 (hasil intervalasi), dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,641 > 2,0105$  dan probabilitasnya (sig.) adalah  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain Ada pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hartati (2007) juga menunjukkan bahwa

ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Nelson & Quick (2006: 120), mengemukakan bahwa salah satu indikator terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga mampu memengaruhi harapan karyawan. Apabila pemimpin mampu melakukan perannya dengan baik kepada karyawan di perusahaan maka karyawan akan merasa puas sehingga akan lebih menyenangkan dalam bekerja dan akan berdampak baik dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

### 2. Hipotesis Kedua

$H_0$  : Tidak Ada pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

$H_1$  : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja sebesar  $9,662 > t_{tabel}$  sebesar 2,0105 (hasil intervalasi), dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9,662 > 2,0105$  dan probabilitasnya (sig.) adalah  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain Ada pengaruh secara signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,779 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,638 yang berarti Kepuasan Kerja dipengaruhi Lingkungan Kerja sebesar 63,8%.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ibtagh Rumada dan Utama (2009) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Nelson & Quick (2006: 120), mengemukakan bahwa salah satu indikator terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik yang baik dan kondusif merupakan lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia,

misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahaayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Implikasi dari penelitian ini adalah jika lingkungan tempat karyawan bekerja kondusif dan baik dari lingkungan fisik maupun non fisik maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Kenyamanan tempat bekerja dan suasana di dalam ruangan bekerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana saat ini karyawan bukan hanya memerlukan gaji dan upah dalam pekerjaannya kondisi ruang bekerja yang nyaman dan kondusif serta perhatian dari perusahaan pada karyawannya juga merupakan hal yang penting demi kelancaran pekerjaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gudang pakan ternak

PT Japfa Comfeed Tanjung  
Bintang Lampung Selatan.

Tjiptono. Fandy dan Diana,  
Anastasia. 2006. *Total Quality  
Management*. Yogyakarta :  
Andi Offset

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi  
Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta

Hartati, Nani. 2007. Skripsi:  
*Pengaruh Kepemimpinan dan  
Lingkungan Kerjaterhadap  
Kinerja Pegawai Perum  
Pegadaian Kanwil XI.*  
Bandung.

Nitisemito, Alex, 2004. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, Gema  
pustaka, Jakarta.

Nelson, Nici dan Quick, 2006. *Power  
and Participatory  
Development: Theory and  
Practice*, London : Intermediate  
Technology Publications.

Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku  
Organisasi*. Edisi 12. Buku1.  
Jakarta: Erlangga

Rumada & Utama. 2009. *Pengaruh  
Kompensasi, Kepemimpinan,  
dan Lingkungan Kerja Fisik  
terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Hotel Taman  
Harum*. Ubud,Gianyar.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya  
Manusia dan Produktivitas  
Kerja*. Bandung:Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian  
Pendidikan Pendekatan  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R  
& D*. Bandung: CV. Alfabeta.