

Analisis kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

Tutik Yuliani^{1✉}, Misna Ariani², Derry Muhammad Fahmi Ihsan³

Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan melalui motivasi pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan sebanyak 57 orang dan sampling yang digunakan teknik sampling populasi, yang mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan metode Path analisis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (5) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (6) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan tidak berpengaruh signifikan; (7) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Kepuasan; kepemimpinan; lingkungan kerja

Analysis of leadership and work environment on job satisfaction through motivation

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on satisfaction through motivation at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan. The type in this research is quantitative research. The population in this study were 57 employees at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan and the sampling technique used was population sampling, in which all populations were used as samples. Collecting data using a questionnaire. The analytical tool used is the path analysis method using SPSS. The results showed that: (1) leadership had a positive and significant effect on employee motivation at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (2) the work environment affects employee motivation at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (3) leadership has an effect on employee job satisfaction at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (4) the work environment affects employee job satisfaction at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (5) Motivation affects employee job satisfaction at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan; (6) leadership on job satisfaction through employee motivation at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan does not have a significant impact; (7) the work environment on job satisfaction through employee motivation at PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan has no significant effect.

Key words: *Satisfaction; leadership; work environment*

PENDAHULUAN

PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan stockist produk besi, stainless steel, non-ferrous, sanitary yang di gunakan di banyak sektor industri dan pembangunan. PT sutindo Raya Mulia bukan satu – satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi besi melainkan ada beberapa pesaingnya, untuk itu dalam menghadapi pesaing-pesaing tersebut PT Sutindo Raya Mulia perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perhatian kepada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan untuk dapat mencapai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang digambarkan pada sikap terhadap pekerjaan yang diselesaikannya (Rahayu et al., 2020).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan maupun perilaku bawahannya (Hartanto & Turangan, 2021). Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Khair (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan, dengan adanya sikap pemimpin yang baik maka akan dapat menciptakan kepuasan yang tinggi pada karyawan.

Kepuasan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini didasari dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Aprillina & Razak (2021) bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung dan menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik juga akan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja tidak bisa dipisahkan dengan motivasi, karena motivasi dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi akan tercipta jika keinginan seorang karyawan dalam bekerja terpenuhi dengan baik. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dalam mencapai tujuannya (Yuliantini & Santoso, 2020). Dalam teori pengharapan dinyatakan bahwa seseorang akan memiliki motivasi dalam melakukan aktifitasnya apabila mendapatkan sesuatu yang diharapkan. Disini persepsi memiliki peran besar karena menentukan kemampuan dalam melakukan usaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang dirasakan oleh seseorang ditunjukkan dengan sikapnya terhadap pekerjaan yang telah diselesaikannya. Karyawan yang memiliki perasaan puas akan pekerjaannya dapat menjadi factor penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja dari seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja .(Jefry & Kadang, 2021).

Indikator kepuasan yang digunakan oleh (Indrasari, 2017) ialah sebagai berikut: (1) pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang memiliki daya tarik bagi karyawan, memberikan kesempatan dalam belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab; (2) kompensasi, yaitu imbalan seorang karyawan yang diperoleh dari perusahaan; (3) promosi, yaitu suatu penghargaan yang diperoleh karyawan dari perusahaan; (4) supervise, yaitu memperhatikan hasil pekerjaan dari seorang karyawan, membantu, menasehati dan melakukan komunikais yang baik dalam pengawasan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu metode dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya/karyawannya, agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Selanjutnya kepemimpinan juga dapat diartikan suatu kemampuan dimiliki oleh seorang yang dapat mempengaruhi orang lain pada suatu kelompok tertentu untuk mencapai tujuan (Widodo et al., 2020). Dapat disimpulkan kepemimpinan adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Indikator yang digunakan (Hasibuan, 2017) untuk mengukur kepemimpinan adalah: (1) kemampuan analisis, pemimpin mampu melakukan analisis untuk menentukan langkah dalam mencapai tujuan; (2) instruksi kerja, dalam mencapai tujuan pemimpin harus melakukan langkah-langkah secara terprogram dan terstruktur; (3) kemampuan

mendengar saran, pemimpin mau mendengarkan masukan dari orang lain supaya terhindar dari sifat otoriter; (4) pembagian tugas, mampu melakukan pembagian tugas pekerjaan yang adil sehingga akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ; (5) ketegasan dalam bertindak, dalam mengambil keputusan pemimpin harus bisa tegas supaya bawahan menjadi sungkan kepada pemimpin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, kondusif akan dapat membuat karyawan betah bekerja dan dapat menumbuhkan semangat pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas kerja karyawan (Yuliantini & Santoso, 2020),. Selanjutnya (Siagian, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya untuk setiap harinya. Dari pengertian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang yang melakukan pekerjaan untuk mempengaruhi semua kegiatan kerjanya. Untuk mengukur lingkungan kerja (Siagian, 2018) menyatakan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator adalah sebagai berikut: (1) hubungan rekan kerja setingkat, yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis antar rekan kerja sekerja; (2) hubungan atasan dengan karyawan, yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan harus terjalin dengan baik dan saling menghargai; (3) kerja sama antar karyawan, yaitu dapat menjaga dan melakukan kerja sama yang baik antar karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala bentuk kegiatan dalam mencapai tujuan (Busro, 2018). Selanjutnya motivasi dapat juga diartikan sebagai perubahan energi yang terjadi pada seseorang yang dapat berbentuk aktivitas nyata dan berupa kegiatan fisik untuk mencapai tujuan tertentu dalam aktivitas yang dijalankannya (Martini, 2019). (Paendong et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan, dengan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut (Busro, 2018) adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan hidup seperti makan, minum dan tempat tinggal; (2) kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan karyawan untuk rasa aman; (3) kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling peduli, mencintai dan bersosialisasi antara satu dengan yang lainnya; (4) kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan yang dihormati orang lain; (5) kebutuhan aktualisasi, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri . (Herianto & Azhari, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu suatu data yang berupa angka atau numerik dan biasanya data diperoleh dengan menggunakan sarana pertanyaan yang diberi nilai atau bobot (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 57 dan metode pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sampling polusi atau sampling jenuh, yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan dan diisi oleh responden berdasarkan persepsi masing-masing responden dengan skala yang digunakan skala likert 1 sampai 5. Pada penelitian ini menggunakan uji statistic analisis jalur (Path Analisis), yang mana koefisien jalur pada dasarnya ialah koefisien korelasi. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (M) sebagai moderator dan kepuasan kerja sebagai variabel Dependen (Y). Pada penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) melalui motivasi (M).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini sebelum melakukan pengujian hipotesis dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dari item pertanyaan setiap variabel, Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,675	0,361	Valid
	Y.2	0,753	0,361	Valid
	Y.3	0,854	0,361	Valid
	Y.4	0,894	0,361	Valid
	Y.5	0,693	0,361	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0,728	0,361	Valid
	X1.2	0,782	0,361	Valid
	X1.3	0,746	0,361	Valid
	X1.4	0,754	0,361	Valid
	X1.5	0,736	0,361	Valid
Motivasi	X2.1	0,900	0,361	Valid
	X2.2	0,631	0,361	Valid
	X2.3	0,826	0,361	Valid
	X2.4	0,802	0,361	Valid
	X2.5	0,682	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,701	0,361	Valid
	X3.2	0,778	0,361	Valid
	X3.3	0,705	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua indicator untuk variabel independent yang meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel intervening yaitu motivasi dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari semua variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Taraf Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,832	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,795	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,790	0,60	Reliabel
Motivasi	0,828	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 tentang hasil uji reliabilitas menggambarkan bahwa semua pertanyaan pada variabel yang diteliti meliputi kepuasan kerja (0,832), kepemimpinan (0,795), lingkungan kerja (0,790) dan motivasi (0,828) memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari taraf signifika (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Model Jalur 1

Pada model jalur ini untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Analisis Jalur 1

Variabel	Coefficients Beta	t	Sig.	Koefisien Determinasi (R2)	Koefisien jalur dengan residual
Kepemimpinan	0.317	2.625	0.011	0.200	0.894
Lingkungan Kerja	0.314	2.600	0.012		

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk kepemimpinan (X1) sebesar 0,317 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,314. Dilihat dari nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 2,625 > t tabel 1, 67412 dan tingkat sig 0,011 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa t hitung sebesar 2,600 > t tabel 1,67412 dan sig 0,012 < 0,05, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,200 yang artinya bahwa secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan pad PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan sebesar 20% sedangkan sisanya 80% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada model.

Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,200 dapat digunakan untuk mencari nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu : $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,200} = 0,894$. Model persamaan structural pertama adalah sebagai berikut:

$$M = 0,317X_1 + 0,314X_2 + 0,894 \dots \dots \dots (1)$$

Analisis Model Jalur 2

Pada model jalur ini menggambarkan pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan, yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur 2

Variabel	Coefficients Beta	t	Sig.	Koefisien Determinasi (R ²)	Koefisien jalur dengan residual
Kepemimpinan	0.373	3.412	0.001		
Lingkungan Kerja	0.294	2.691	0.010	0.419	0.762
Motivasi	0.260	2.239	0.029		

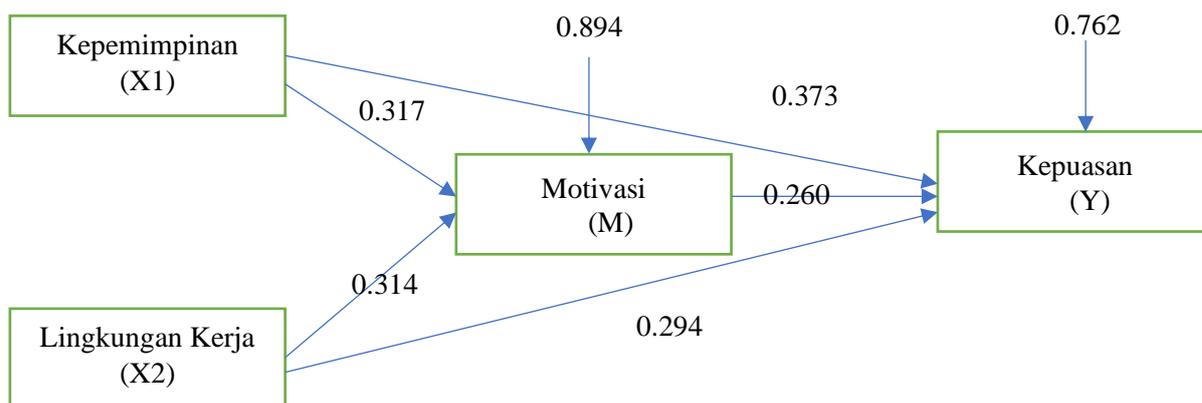
Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk kepemimpinan (X1) sebesar 0,373, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,294 dan motivasi (M) sebesar 0,260. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,412 > t tabel yaitu 1, 67412 dan nilai sig 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sutindo raya mulia Balikpapan . Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,691 > t tabel yaitu 1, 67412 dan nilai sig 0,010 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sutindo raya mulia Balikpapan. Selanjutnya pada variabel motivasi terlihat nilai t hitung sebesar 2,239 > t tabel yaitu 1,67412 dan nilai sig 0,029 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sutindo raya mulia Balikpapan.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,419, artinya bahwa secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pad PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan sebesar 58,1% sedangkan sisanya 41,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada model. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,419 ini dapat digunakan untuk mencari nilai koedisien jalur dengan residualnya, yaitu : $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,419} = 0,762$. Model persamaan 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,373X_1 + 0,294X_2 + 0,260M + 0,762 \dots \dots \dots (2)$$

Gabungan Analisis Jalur 1 dan Jalur 2

Pada gambar di bawah ini merupakan gabungan antara analisis jalur 1 dengan analisis jalur 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Gabungan Analisis Jalur 1 Dan Jalur2

Pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Tabel 5.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi	Sig
X1 → M	0.317	-	0.011
X2 → M	0.314	-	0.012
X1 → Y	0.373	-	0.001
X2 → Y	0.294	-	0.010
M → Y	0.260	-	0.029
X1 → M → Y	-	0,317 x 0,260 = 0,08242	-
X2 → M → Y	-	0,314 x 0,260 = 0,08164	-

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan melalui motivasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan (Y) sebesar 0,373 dengan nilai sig 0,001, sedangkan nilai pengaruh langsung antara kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (M) sebesar 0,317 dengan nilai sig 0,011 dan pengaruh motivasi (M) dengan kepuasan (Y) sebesar 0,260 dengan signifikan 0,029. Pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (M) dan kepuasan (Y) adalah sebesar 0,008242. Karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dengan nilai pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) sebesar 0,294 dengan nilai sig 0,010, sedangkan nilai pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (M) sebesar 0,314 dengan nilai sig 0,012 dan pengaruh motivasi (M) dengan kepuasan (Y) sebesar 0,260 dengan signifikan 0,029. Pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (M) dan kepuasan (Y) adalah sebesar 0,008242. Karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dengan nilai pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0,005 dan nilai t sebesar hitung sebesar 2,625 lebih besar dari t tabel, yaitu 1, 67412. Hal ini dikarenakan karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki atasan yang baik dan dapat menjadi contoh atau figure bagi bawahannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin tegas dalam mengambil keputusan dan berlaku adil

pembagian tugas sehingga karyawan mendapatkan motivasi dari pimpinan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hasibuan (2017) menyatakan pemimpin yang mampu menggunakan wewenangnya untuk mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Adanyanya pemimpin yang tepat dalam merubah perilaku karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya akan dapat menumbuhkan motivasi yang tinggi pula pada diri karyawan, sebaliknya motivasi karyawan tidak ada apabila memiliki pemimpin yang tidak tepat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Nurjaya, N., & Riswan, 2019) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi, yang mana apabila dengan adanya pemimpin yang baik maka akan dapat menumbuhkan motivasi pada diri karyawan dalam bekerja. (Dewi & Khair, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, dengan adanya seorang pemimpin yang baik yang memiliki figure yang dapat memberikan contoh dan dapat mengayomi karyawan maka akan dapat menumbuhkan motivasi pada karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.012 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,600 lebih besar dari t tabel 1,67412. Hal ini dikarenakan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan telah memiliki lingkungan kerja yang nyaman yang ditunjukkan dengan adanya kerja sama yang baik antar teman seantor dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini yang menimbulkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sependapat dengan yang dinyatakan oleh (Sutrisno, 2017) bahwa lingkungan kerja akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pranitasari, 2020) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, yang artinya apabila lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan, maka akan menumbuhkan motivasi untuk bekerja. Penelitian ini juga didukung oleh (Wiryanan et al., 2020) pada penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi, karena baik tidaknya lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,239 lebih besar dari t tabel 1,67412 dan nilai signifikan 0,029 lebih kecil dari 0,05, karena dengan adanya motivasi pada diri karyawan akan dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Pada penelitian ini karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, mereka merasa kebutuhan karyawan baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi sudah cukup terpenuhi, ini membuat mereka memiliki fondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh teori motivasi yang dinyatakan oleh (Busro, 2018) yaitu motivasi merupakan suatu dorongan yang mampu memberikan penggerak kemauan seorang karyawan untuk bekerja dalam merangka mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangesti, 2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu dengan adanya motivasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan menciptakan tingkat kepuasan pada diri seorang karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mubarqah & Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu dengan adanya pengakuan akan hasil kerja, pemberian penghargaan kepada karyawan terhadap prestasinya maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan, hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,412 lebih besar dari t tabel yaitu 1,67412 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, hal ini karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran seorang pemimpin mampu menggerakkan karyawannya dalam memotivasi dalam bekerja sama untuk melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa puas dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017) bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki sifat demokrasi, yang mana pemimpin mau mendengarkan keluh kesah karyawan dan adil dalam pembagian tugas serta bersikap adil untuk pembagian tugas maka akan dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan tercipta kepuasan pada diri karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jefry & Kadang, 2021) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa suatu perusahaan harus mempunyai pemimpin yang baik agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitiannya (Pratama et al., 2022) yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan, ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,691 lebih besar dari t tabel yaitu 1,67412 dan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05, hal ini karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin betah untuk bekerja di suatu perusahaan sehingga kepuasan akan tercipta pada diri karyawan. Pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman ditunjukkan dengan terdapatnya hubungan yang baik antara atasan dengan baik, adanya kerja sama antar teman satu kantor dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lingkungan kerja yang ada ini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan (Siagian, 2018) yaitu adanya hubungan kerja yang baik dengan atasan dan antar sesama teman kerja dengan adanya kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempengaruhi kepuasan yang baik pula.

(Yuliantini & Santoso, 2020) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman pada diri karyawan sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukson & Lubis, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yakni semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Melalui Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak harus melalui motivasi. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dengan nilai pengaruh langsungnya yakni $0,008242 < 0,373$. Dalam penelitian ini motivasi bukan merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

Ini disebabkan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan bahwa kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawannya. Hal ini untuk meningkatkan kepuasan karyawan tidak perlu melalui motivasi.

(Siagian, 2018) mengemukakan bahwa pemimpin yang mampu menggunakan fungsi-fungsinya dengan baik seperti mampu melakukan komunikasi yang efektif kepada bawahannya, dan mampu menyelesaikan konflik pada karyawannya, maka akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tanpa melalui motivasi. Hal ini terlihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung antara lingkungan kerja dengan kepuasan, yakni $0,008242 < 0,294$. Di penelitian ini

bahwa motivasi bukan merupakan variabel intervening dalam pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo Raya Mulia Balikpapan.

Karena pada penelitian ini PT Sutindo raya mulia Balikpapan telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jadi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak perlu melalui motivasi.

(Siagian, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan manfaat kepada perusahaan, yakni dengan adanya perusahaan yang mampu menciptakan gairah kerja karyawannya akan meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja dengan kata lain bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang didapat serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan; (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan; (3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan; (4) kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan; (5) lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan; (6) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan melalui motivasi tidak berpengaruh secara signifikan; (7) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sutindo raya mulia Balikpapan melalui motivasi tidak berpengaruh secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipita Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadameidia Group.
- Dewi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *III(2)*, 518–527.
- Hasibuan, M. S. . (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herianto, S., & Azhari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen Suhendri. *10(19)*, 1–11.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- Martini. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Berkah Hafizoh Palembang. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–16.
- Mubaroghah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal FEB Unmul - Journals of Economics and Business Mulawarman*, 17(2), 222–226.
- Mukson, & Lubis, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal MAPAN*, 2(2), 109–120.

- Nurjaya, N., & Riswan, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Riztech Multi Cemerlang Makassar. *Economix*, 7(2), 56–63.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Pangesti, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–14.
- Pranitasari, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Pratama, A., Suswatiningsih, T., & Dinarti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(2), 67–74.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Link*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.