

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA TUAL

Yan Tito Refra

E-mail: titorefra@gmail.com

Sam T. Rahajaan

E-mail : Semyrahajaan1966@gmail.com

Romi Atamimi

Email: romiattamimi@gmail.com

ABSTRACT

The development of the world today is increasingly rapid and it is a challenge for employees to how to build success by applying the noble values of civilization of the nation and state, for this reason, organizations need to pay more serious attention to the role of human resources (employees) to realize Good Governance (Rohman, 2010). 2010).

Human resources are an important part in achieving organizational goals, it can also be said as one of the main driving forces for every company's operations. Leadership style is the essence of organizational management, the main resource and the central point of every activity that occurs in an organization. So leadership style is a very important factor in guiding and influencing organizational performance. In addition to leadership style, the work environment can also affect employee development. The work environment can be regarded as one of the important components for employees in completing their work.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Perkembangan dunia saat ini semakin pesat dan merupakan tantangan bagi pegawai untuk bagaimana membangun keberhasilan dengan cara penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan negara, untuk itu maka organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusia (pegawai) untuk mewujudkan *Good Governance* (Rohman, 2010).

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan juga sebagai salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasional perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mengiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Selain Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan akan mampu mempengaruhi motivasi yang akan timbul dari dalam benak karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mengiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 170) "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkerja sama dan berkerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi" Menurut Yuniarsih, (2011 : 165-166) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*Mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. (House, 2009).

Selain Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik, Penerangan/cahaya, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bau tak sedap, tata warna, dekorasi, music, dan keamanan merupakan komponen yang ada dalam lingkungan kerja fisik perusahaan. Komponen-komponen tersebut dapat

berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Melalui wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara Tual dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan yang ada karena pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang menggikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan pengamatan pengamatan penulis pada kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara Tual bahwa selamam ini pegawai merasa tidak nyaman dalam berkerja karna kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, terdiri dari tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, penataan ruangan kerja, dan ukuran ruangan kerja, komponen-komponen tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan memperhatikan paparan latar belakang yang di kemukakan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara Tual".

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2003) "kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku pegawai agar mau berkerja sama dan

berkerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Nitisemito, 2002).

Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian :

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Data primer dalam penulisan ini yaitu informasi yang di peroleh langsung melalui angket/kuisisioner dan wawancara oleh peneliti kepada responden, yang meliputi honorer pada Badan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tual.

Metode Pengolahan Data

Metode Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciense*) versi

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai

yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independent), dengan menggunakan rumus statistik:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e \dots \dots \dots (Husein, 2015)$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- B₁B₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- E = Error Terms

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,808	2	171,404	10,862	,000 ^b
	Residual	599,631	38	15,780		
	Total	942,439	40			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25. (2021)

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (10,862 \geq 1.68). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada *P value* dengan nilai sig, dimana *P value* < 0,05 (0,000 < 0,05) dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja diterima.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (2,697 \geq 1.68). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat

at pada *P value* dengan nilai sig dimana *P value* < 0,05 0,000 < 0,05) dengan demikian hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,688 \geq 1,68$) Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada *P value* dengan nilai sig, dimana *P value* < 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitin, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja . hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($10,862 \geq 1,68$). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada *P value* dengan nilai sig, dimana *P value* < 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja. dengan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,697 \geq 1,68$). *P value* < 0,05 ($0,000 < 0,05$) demikian pula pengaruh variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,688 \geq 1,68$) *P value* < 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2003). Organisasi dan motivasi. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Beal, E. J., House, C. H., & Orphan, V. J. (2009). Manganese-and iron-dependent marine methane

oxidation. *Science*, 325(5937), 184-187.

Nitisemito, A. S. (2002). Wawasan Sumber Daya Manusia. *Pustaka Utama Grafiti. Jakarta*.

Husein, Umar. 2003. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa : Ghalia Indonesia.

Ainur Rohman, Ahmad dkk. 2010. Reformasi Pelayanan Publik. Malang: Averroes Press

Hasibuan, Melayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetak Ke Tigabelas, Jakarta : Bumi Aksara

Yuniarsih, Tjutju. Dan Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta

Handoko, T, Hani 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. Yogyakarta : BPFPE.

Alatas, Husein 2015. Proyek membangun Responsive web Design Dengan Bootsrap 3 dan 4. Yogyakarta : Lokomedia.