

PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Studi Pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar)

Moch Inayatul Ghiffari Suherman¹, Nurdiana Mulyatini, Mujaddid Faruk³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
dianamulya@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar?. 2). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar?. 3). Bagaimana pengaruh lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar?. Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar. 2). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar. 3). Pengaruh lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Albasi Priangan Lestari Banjar. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Dari perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,927. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,927 berada antara 0,80 – 1,000 yang artinya sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat korelasi sangat kuat. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu: $Y = 1,096 + 1,080 X_1 + 0,090 X_2$. Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,080 begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,090. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Insentif Material dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 85,93% dan sisanya 14,07% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,8828 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23. Yang artinya Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kata Kunci : Lingkungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan pegawainya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar dapat terus berdiri dan

dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan perusahaan. Dalam era globalisasi ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan organisasi itu sendiri. Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, dan keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Dengan kondisi lingkungan organisasi ataupun lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

PT Albasi Priangan Lestari didirikan tahun 1988 oleh Bp. Iwan Irawan Yohan (sebagai bapak pendiri) dengan item produksi *finger joint* awal untuk pasar Jepang. Juga berkembang

dari waktu ke produksi furnitur. Dalam perjalanan perubahan kepemilikan PT APL sampai akhirnya pada tahun 2007. Di bawah kepemimpinan Bp. Boy Denny Wijaya sebagai pemilik saham mayoritas, APL tumbuh sekarang dengan total karyawan: 2.300 orang dan kapasitas / bulan sekitar 220 kontainer 100 termasuk produk Barecore kontainer, kontainer 80 Blockboard, Fancy Blockboard dan Plywood 40 kontainer. Dengan tim manajemen yang solid serta kerja yang kompak dan kekeluargaan serta dukungan material dari perkebunan sendiri, APL terus meningkatkan kinerjanya dalam memproduksi produk-produk berkualitas untuk pasar dunia dan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat sekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar)”**.

Landasan Teori

Elemen- elemen di luar organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kehidupan organisasi. Terdapat dua jenis klasifikasi lingkungan, yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang berpengaruh langsung dalam organisasi meliputi karyawan/pegawai, serta pimpinan manajer. Lingkungan eksternal dibagi dua, yaitu yang berpengaruh langsung dan tidak langsung. Gibson dalam Muhyadi (2012 : 49) organisasi sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai jika oleh satu orang. Organisasi ada karena ketidakmampuan seseorang mencapai tujuan sendirian. Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2007:471) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Albasi Priangan Lestari yang berjumlah 5814 orang. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 58 orang dari seluruh karyawan PT Albasi Priangan Lestari.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hick dan Gullet dalam Sagala (2013 : 133) menjelaskan bahwa: ‘Lingkungan organisasi sebagai sesuatu yang memberikan energi penyaluran dan penerimaan organisasi yang berada di sekitar organisasi dan memberikan pengaruh pada kelangsungan organisasi tersebut’. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Albasi Priangan Lestari Banjar ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,741. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Lingkungan Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi di atas yang mana nilai 0,741 berada di antara interval 0,60 – 0,799. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Lingkungan Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang kuat. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 54,90% sedangkan sisanya 45,1% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil $8,254 > 1,2199$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah penelitian yang di lakukan oleh Robet Romel (2012). Pengaruh

Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Di PT Alfaria Tbk. Lingkungan Organisasi memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT Alfaria Tbk, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Modiani (2012:47) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal .Berdasarkan penelitian yang dilakukan ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,460. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kepuasan Kerja . Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,460 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 21,16 % sedangkan sisanya 78,84% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu dengan hasil $5.1824 >$ $1,683$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja . Hal tersebut sejalan dengan Yusniar Lubis (2012) Pengaruh, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (2010;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Albasi Priangan Lestari Banjar ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji F). Dari perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,927. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,927 berada antara 0,80 – 1,000 yang artinya sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat korelasi sangat kuat. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 1,096 + 1,080 X_1 + 0,090 X_2$. Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,080 begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,090. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Insentif Material dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 85,93% dan sisanya 14,07% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,8828 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23. Yang artinya Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan pada data yang telah di kumpulkan dan dari hasil yang telah di peroleh melalui pengujian yang telah di lakukan, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Organisasi di PT Albasi Priangan Lestari Banjar sangat baik, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya berada di posisi tinggi dan sangat tinggi itu artinya Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan lestari Banjar. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik Lingkungan Organisasi pegawai maka semakin baik pula Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan lestari Banjar. Gaya Kepemimpinan di PT Albasi Priangan Lestari Banjar sangat baik, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya berada di posisi tinggi dan sangat tinggi itu artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan lestari Banjar. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan kuat, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan lestari Banjar. Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar baik. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik Lingkungan Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan maka semakin baik pula Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut: Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar sangat baik, namun menurut survey penelitian dari nilai paling rendah yaitu Lingkungan kerja Fisik, Tersedia banyak fasilitas yang di butuhkan oleh karyawan. Dan untuk lebih meningkatkan pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja alangkah baiknya pemimpin PT Albasi Priangan Lestari Bajar mendorong pegawainya selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya Kepemimpinan pada PT Albasi Priangan Lestari Bajar sangat baik, alangkah baiknya PT Albasi Priangan Lestari Bajar memperhatikan Gaya Kepemimpinan terutama dalam hal. Stimulasi, Pemimpin bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerjamaka dari itu peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan pada PT Albasi Priangan Lestari Bajar alangkah baiknya memaksimalkan pegawainya dengan cara memberi pelatihan dan pengarahan lebih intens. Kepuasan Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Bajar sangat baik, menurut survey dari Kepuasan Kerja yang paling rendah adalah *Hygiene Factors*, Banyaknya pekerja lainnya yang bekerja di bidang kebersihan perusahaan dan semua menjadikan perusahaan nyaman bersih. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Amin., Widjaja, T. 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
-----, 2007. *Manajemen Pemasarandan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
Cresswell, John, W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif Kuantitatif*. Yogyakarta
Cresswell, John W. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja