
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)

Syarifatul Fajriyah, RJ Iwan Prasetya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

email: Syari.fajriyah@gmail.com

email: Iwanpras@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is important and need to be attention every organization, because human resource is the factor and the first cast in work process. Working without a satisfaction will make an employee be easy to complain, no spirit to work and difficult to get a reward. The object of this study is employee of PT. Bank Central Asia, Tbk. Cikarang Branch, Jawa Barat. This study was conducted on 60 respondents using qualitative descriptive approach. Therefore, the analysis of the data used is the statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this study showed that partially and simultaneously, the variable of leadership style and work environment have effect on job satisfaction the employee of PT. Bank Central Asia, Tbk. Cikarang Branch, Jawa Barat. This is evidenced from the results of simultaneous test (F test) and partial test results (t-test) of both variant the variables of leadership style and work environment and showed significant value and support the hypothesis.

Keywords: leadership style, job environment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi baik perusahaan Pemerintah maupun perusahaan swasta. Hal ini, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan, memanfaatkan Sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam lingkup perusahaan dibuat sedemikian rupa sehingga loyalitas dari karyawan diharapkan dapat meningkat.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan. Perusahaan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang memotivasi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan trikital dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan loyalitas baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan. Untuk mewujudkan suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu, seorang pemimpin juga harus memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap bawahannya guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang bawahannya guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan yang memiliki aura atau talenta di mana dengan hal tersebut orang yang dipimpinya senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama antara pemimpin dan bawahannya.

Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007:83). Jika karyawan merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya ditempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja mereka pada gilirannya akan meningkatkan prestasi organisasi (Sunarto;2005). Kesediaan para karyawan melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang diresmikan pada tanggal 20 Februari 2014, dimana sebelumnya Cabang Utama Cikarang merupakan peningkatan dari Cabang Pembantu Lippo Cikarang. Karena peningkatan tersebut maka terdapat penambahan divisi dan organisasi. Seiring dengan penambahan divisi dan organisasi diikuti dengan penambahan beban kerja, karyawan serta perubahan susunan kepemimpinan. Perubahan susunan kepemimpinan tentunya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan PT. BCA KCU Cikarang, menyatakan bahwa terdapat ketidakpuasan kerja sehubungan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter dan lingkungan kerja diperusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan dan lingkungan yang kondusif dapat memotivasi karyawannya agar dapat mengoptimalkan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk keberhasilan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka adapun masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat ?; (2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, JawaBarat ?; (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, JawaBarat ?

Tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat; (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat; (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Gaya Kepemimpinan.

Menurut Rivai (2008;64) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Gaya Kepemimpinan. Hasibuan (2009) mengemukakan adanya tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter. Adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata-mata. Penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara produktivitas akan naik. Tetapi penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat menimbulkan kerugian, antara lain berupa suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan, sehingga dapat berakibat lebih lanjut timbulnya ketidakpuasan. Menurut Sudarwan Danim dalam Asry Anggraini (2010) gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin; (2) Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide; (3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar kerja keras dan tidak kenal lelah; (4) Memiliki kepercayaan rendah terhadap karyawan; (5) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang; (6) Menentukan kebijakan sendiri; (7) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan Partisipatif adalah menciptakan kerja sama yang erasi, menumbuhkan loyalist, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah "pimpinan (dia) adalah bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut system manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang. Karakteristik dari kepemimpinan partisipatif dalam Siwesdi (2012), yaitu: (1) Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan; (2) Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya; (3) Pemimpin

menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

- c. Kepemimpinan Delegatif. Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Karakteristik dari gaya kepemimpinan delegatif dalam Siswedi (2012), yaitu: (1) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan; (2) Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

2.2. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005:105).

Berdasarkan teori-teori dan konsep Lingkungan Kerja yang telah dikemukakan para ahli, maka lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) sarana dan prasarana yang tersedia; 2) komunikasi; 3) kerjasama; 4) kebersihan.

Pertama. Sarana dan Prasarana yang tersedia. Mulyasa (2003: 49) menyatakan bahwa: Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pelayanan masyarakat. Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan, sebaiknya segala sesuatu yang diperlukan oleh pegawai di lingkungan kerjanya yang berhubungan dengan sarana dan prasarana serta fasilitas lainnya dapat dilengkapi sehingga dapat memperlancar pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. **Kedua.** Komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu. Menurut Tohardi (2002: 352) "komunikasi adalah penyampaian informasi antara 2 orang atau lebih". Pengurusan informasi atau *information handling* yakni penyampaian dan penerimaan berita akan dapat berjalan dengan baik bila dalam organisasi itu terdapat komunikasi yang efektif. **Ketiga.** Kerja sama. Kerjasama adalah kesediaan seseorang untuk menerima dan member bantuan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. **Keempat.** Kebersihan. Kebersihan lingkungan tempat kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting baik oleh pimpinan maupun sesama pegawai. Masalah kebersihan ini bukanlah semata-mata pada kebersihan gedung atau ruangan saja, akan tetapi juga termasuk kebersihan lingkungan tempat kerja secara luas, seperti peralatan kantor, mobile dan pakaian pegawai itu sendiri.

2.3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut 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. Ini

berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: (1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil; (2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan; (3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan; (4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja; (5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang; (6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang diresmikan pada tanggal 20 Januari 2014 dimana sebelumnya Cabang Utama Cikarang merupakan peningkatan dari Cabang Pembantu Lippo Cikarang. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang yang berjumlah 60 orang karyawan dimana rata-rata latar belakang pendidikan karyawannya adalah Sarjana S-1. PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang memiliki beberapa divisi dalam cabang tersebut diantaranya divisi layanan, divisi pendukung operasional, divisi prioritas dan divisi alat perlengkapan kantor.

3.1. Hasil Uji Kualitas Data.

Dalam melakukan uji kualitas instrumen, peneliti menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 22. Uji kualitas instrumen ini meliputi uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur keabsahan pertanyaan yang ada dalam kuisioner apakah pertanyaan tersebut mewakili variabel yang diuji atau tidak. Sebagaimana sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, nilai batas yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah nilai anti image correlation di mana batas nilainya adalah di atas 0,5.

Hasil pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing nilai anti image correlation di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner itu adalah valid atau layak mendefinisikan variabel masing-masing.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's	Kriteria	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,927		>0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,856		>0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,915		>0,600	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuisioner. Instrumen yang reliabel adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran ini dapat dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan pada pengolahan data di SPSS. Bila nilai cronbach's alpha >0,6, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam instrument tersebut reliabel. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen setiap variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Dalam melakukan uji asumsi klasik, peneliti menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 20. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Hasil Uji Normalitas. Pada bab sebelumnya, telah dijelaskan bahwa uji normalitas data ini bertujuan untuk mengukur tingkat kenormalan distribusi variabel. Dalam penelitian ini, tingkat kenormalan diukur melalui P-Plot. Bila plot terletak dekat garis linear, maka data terdistribusi secara normal. Hasil penelitian yang terlihat pada gambar 4.1 ini menunjukkan bahwa plot tersebar dekat garis linear sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas. Seperti yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, uji multikolinearitas ini dilakukan untuk menganalisis apakah variabel independen saling berhubungan atau tidak. Penilaian ini dapat dilihat dari angka *Variance Influence Factor*. Bila nilainya di bawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,1. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa angka *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* keduanya memenuhi syarat sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar ketiga variabel.

Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Hal ini dapat dilihat dari persebaran plot. Bila plot terlihat menyebar pada sisi kiri-kanan atas-bawah angka 0, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, plot terlihat menyebar atau tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Persamaan Regresi Berganda. Bentuk persamaan regresi yang dibahas pada bab sebelumnya, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Kepuasan Kerja; X_1 = Gaya Kepemimpinan; X_2 = Lingkungan Kerja; a = Bilangan Konstanta; e = Error

Bentuk analisa regresi berganda ini juga dapat diterapkan dalam penelitian ini. Angka-angka yang digunakan untuk menyusun persamaan ini diambil dari angka-angka *Unstandardized Coefficients* yang berada pada tabel *Coefficients* seperti pada Tabel 2 (Analisis Linear Berganda).

Sehingga persamaannya menjadi:

$$Y = 1,149 + 0,324 X_1 + 0,520 X_2 + 0,132$$

Tabel 2. Hasil Analisis Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.149E-16	.078
Gayakepemimpinan	.324	.132
Lingkungankerja	.520	.132

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Harga koefisien konstanta = 1,149. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di obyek penelitian sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Kepuasan Kerja di lokasi tersebut akan positif.
2. Harga koefisien $b_1 = 0,324$, memberi makna bahwa, apabila nilai Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat Kepuasan Kerja di perusahaan obyek penelitian tersebut akan meningkat.
3. Harga koefisien $b_2 = 0,520$, memberi makna bahwa, apabila nilai Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat Kepuasan Kerja di perusahaan obyek penelitian tersebut akan meningkat.

3.2. Hasil Uji Hipotesis. Koefisien Determinasi (R^2).

Seperti yang sudah dibahas pada Bab III, koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square pada tabel *Model Summary*.

Dari tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa 63,2% variabel produktivitas dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja; sedangkan sisanya sebesar 36,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F. Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Sig* pada tabel ANOVA. Bila nilainya kurang dari 0,05, maka H_a diterima.

Pada penelitian ini, hasil pengukuran uji F dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.047	2	19.024	51.753	.000 ^b
	Residual	20.953	57	.368		
	Total	59.000	59			

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa angka *Sig* pada tabel ANOVA adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat α yang ditetapkan sebesar 0,05. Dari hal tersebut, berdasarkan kriteria pengujian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji t. Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Kriteria pengujian ini dilihat berdasarkan nilai *Sig* pada tabel *Coefficient*. Bila nilai *Sig* pada tabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 5

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	.000	1.000
Gayakepemimpinan	2.464	.017
Lingkungankerja	3.952	.000

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa: (1) Nilai variabel Gaya Kepemimpinan (sig. 0,017) lebih kecil dari nilai kriteria, yaitu 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) Nilai variabel Lingkungan Kerja (sig. 0,000) lebih kecil dari nilai kriteria, yaitu 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan (Sig 0,017) lebih kecil dari nilai kriteria, yaitu 0,05 sehingga hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dedy Purwoady (2010) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai Lingkungan Kerja (Sig 0,000) lebih kecil dari nilai kriteria, yaitu 0,05 sehingga hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mega Arum Yunanda (2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

4. KESIMPULAN

4.1. Simpulan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat; (3) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.

4.2. Saran.

Sebagaimana hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran kepada karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Saran yang disampaikan agar tingkat kepuasan kerja dapat terus maksimal. **Pertama.** Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang agar selalu memperhatikan komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan agar tetap terjadinya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan agar terciptanya kepuasan kerja yang harmonis sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. **Kedua.** Perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan faktor penunjang kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas perlengkapan kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sehubungan dengan penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, untuk itu penelitian selanjutnya peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian pada perusahaan yang berbeda; (2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk menambah referensi dari penelitian yang belum pernah dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- B.N. Marbun. 2005. *Kamus Manajemen*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
Dessler, Garry. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey : Prentice Hall.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara.
- Judge. T.A., & Locke. E.A. 1993. *Effect of Dysfunctional Thouthth Process on Subjectibe well – Being and Job Satisfaction*. *Jurnal of Applied Psychology*.
- Mathias, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkumegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghali Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- M. Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemeng*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nasution, N. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghali Indonesia
- Robbins, Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, Inc.
- Salidi, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Slamet, Margono. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teorii dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Soedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sofyan, Assuari. 2012. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sugiono. 2007. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- www.bca.co.id. Dikunjungi 2 Mei 2015, pukul 13.00 WIB.