

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. AYL A JAVA MANDIRA SUKOHARJO

Tita Nurul Khotimah¹⁾, Arya Surendra²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : titanurul206@gmail.com¹⁾, rioarya10@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work environment, and employee salaries on job satisfaction at PT. Ayla Java Mandira. In this study the authors used a type of quantitative research. In this study the number of samples determined by researchers was 50 employees. using Non Probability Sampling, Saturated Sampling. In this study the data taken were primary data, namely by using a questionnaire in the form of a questionnaire and distributed to employees of PT. Ayla Java Mandira who were the research samples. the following: 1. Leadership Variables Leadership variables have a coefficient of 0.008 which is positive with a significance value of (0.856) 0.05. Based on these data, it can be concluded that the Leadership variable has no effect on Job Satisfaction of employees of PT. Ayla Java Mandira. 2. Work Environment Variables Leadership variables have a coefficient of 0.726 which is positive with a significance value of (0.000) 0.05. Based on these data, it can be concluded that the Work Environment variable influences the Job Satisfaction of employees of PT. Ayla Java Mandira. 3. Employee Salary Variable Leadership variable has a coefficient of 0.365 which is positive with a significance value of (0.000) 0.05. Based on these data, it can be concluded that the variable Employee Salary has an effect on Job Satisfaction of employees of PT. Ayla Java Mandira. The results of the F test found that the significance was 0.000 0.05 and the Fcount (164.794) Ftable (2.81). This shows that the three variables (Leadership, Employee Salary and Work Environment) simultaneously affect the Job Satisfaction of employees of PT. Ayla Java Mandira

Keywords: : leadership style, work environment, salary and job satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM disini juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Greer, 1995). Tanpa peran manusia meskipun semua faktor yang dibutuhkan itu sudah tersedia, maka organisasi tidak akan bisa berjalan karena manusia adalah roda penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Menurut Paendong (2019) kepuasan karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan

menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

PT. Ayla Java Mandira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa distribusi produk-produk yang dibutuhkan oleh "HOREKA". PT. AYL A dirintis dari tahun 2013 adalah sebuah unit usaha yang masih berbentuk UD yang pada saat itu hanya menjadi distributor tisu dari PT. UNIVENUS – SINAR MAS GROUP untuk produk HOREKA yaitu tisu LIVI di eks Karesidenan Surakarta, PT. Ayla Java Mandira terletak Jl. Langenharjo 31-B, Grogol, Sukoharjo, Pada kenyataannya, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan PT. Ayla Java Mandira. Salah satunya yaitu, terkait dengan masalah lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti banyaknya perbedaan pendapat antar rekan kerja yang disebabkan karena karyawan ditugaskan untuk bekerja sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan perbedaan ide. Masalah lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Selain itu, terdapat masalah lainnya terkait dengan faktor kepemimpinan. Yang dirasakan oleh parakaryawan terkait dengan permasalahan faktor kepemimpinan yaitu kurangnya arahan dari atasan dan kurangnya diskusi antar atasan dan bawahan. Selain itu perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya juga masih minim yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira. Demikian juga dengan kondisi yang terjadi pada gaji dan jam kerja. Dimana setelah melakukan observasi dengan beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa gaji dan jam kerja yang ada pada PT. Ayla Java Mandira belum memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dimana gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan atas pekerjaannya masing-masing.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisor, rekan kerja, kesempatan/promosi. Ada dua komponen kepuasan kerja, yaitu: Pertama, kepuasan intrinsik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna, dan sebagainya. Kedua, kepuasan ekstrinsik, meliputi: gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu: pemimpin yang otorotik, pemimpin militeristik, pemimpin paternalistic, pemimpin kharismatik, pemimpin demokratik. Indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengendalikan emosional, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan komunikasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Gaji Karyawan

Gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Faktor yang mempengaruhi gaji adalah faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar biaya hidup pegawai, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar, ukuran perbandingan upah.

Penelitian Terdahulu

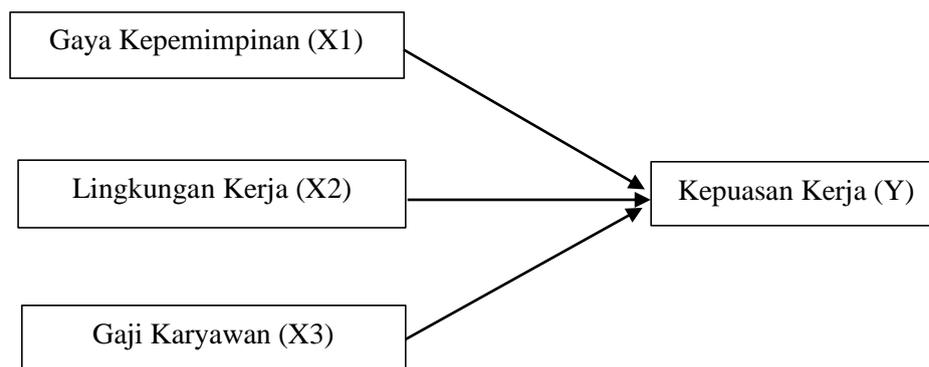
Berikut adalah daftar penelitian terdahulu sebagai rujukan peneliti supaya bisa memperbaiki hasil penelitiannya, yaitu:

1. Jason Paendong, Endri Sentosa, Sarpan (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mempergunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
2. Tarjo, Burhanuddin, Zulkifli (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda SPSS. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nanda Rodiyana, Shelby Virby (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat. Penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian inimenunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
4. Kharisma Nawang Sigit, Kustiyono (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..
5. Abednego Candi Prasetyo (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan data analisis regresi linier berganda. Gaya kKepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya.
6. Prarsasti Ruri Agastya (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Taman Wisata Candi

- Borobudur. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Tia Fitriani (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.
 8. Jefry Dan Carol Daniel Kadang (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Smart PLS. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PWC Indonesia Divisi Assurance di Jakarta.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikira ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan tanggapan sementara terhadap beberapa beberapa rumusan masalah penelitian yang perlu diuji untuk penelitian guna memudahkan analisis. Berdasarkan rumusan masalah, teori yang dikemukakan dalam penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap terhadap kepuasan kerja PT. Ayla Java Mandira.
2. Ada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Ayla Java Mandira.
3. Ada pengaruh secara langsung gaji karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Ayla Java Mandira.
4. Ada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji karyawan terhadap Kepuasan Kerja PT. Ayla Java Mandira.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Ayla Java Mandira yang beralamatkan Jl. Langenharjo 31-B, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ayla Java Mandira yang berjumlah 50 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan *Non Probability Sampling*, Sampling jenuh. Teknik ini menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan penentuan sampel. Ini biasanya terjadi ketika populasinya relatif kecil, atau ketika survei mencoba menggeneralisasi dengan kesalahan kecil (Sugiyono, 2013). Data yang dibuat oleh peneliti dengan tujuan khusus untuk memecahkan masalah yang ada. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan disebarkan kepada karyawan PT. Ayla Java Mandira selaku responden pada penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang diambil adalah data primer, yaitu dengan menggunakan kuisioner berupa angket dan disebarkan kepada karyawan PT. Ayla Java Mandira yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklis dimana tiap pertanyaan memiliki 5 opsi. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Yang termasuk variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), gaji karyawan (X3). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan sebagai akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah kepuasan kerja.

Adapun definisi operasional variabel:

- a. Gaya Kepemimpinan
Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (Kartono 2010): Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional
- b. Lingkungan Kerja
Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja (Sedermayanti 2009): suhu udara, kebisingan, penerangan, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai.
- c. Gaji karyawan
Indikator yang digunakan untuk mengukur gaji karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara 2013): tingkat bayaran, metode pembayaran, dan penentuan pembayaran individu.

Menurut (Suharsimi Arikunto, 2010) untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan metode analisis data yang digunakan, maka digunakan uji instrument validitas dan reliabilitas. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya terhadap suatu gejala. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Penelitian ini akan diuji menggunakan uji regresi linier berganda, uji simultan (uji statistic F) yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) dan setelah uji tersebut sudah terpenuhi maka akan dilakukan uji parsial (uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan tiga pengujian untuk melakukan uji asumsi klasik. Ketika pengujian tersebut terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Penelitian ini tidak menyertakan Uji Autokolerasi dalam uji asumsi klasik dikarenakan data yang digunakan adalah data *cross-section*. Hasil dari uji asumsi klasik dijabarkan dalam data berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan yaitu Kolmogorov Smirnov. Pengujian ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk

Z-Score dan diasumsikan normal. Pada uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal begitu juga sebaliknya.

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40636284
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.102
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada uji normalitas kali ini berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,62 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

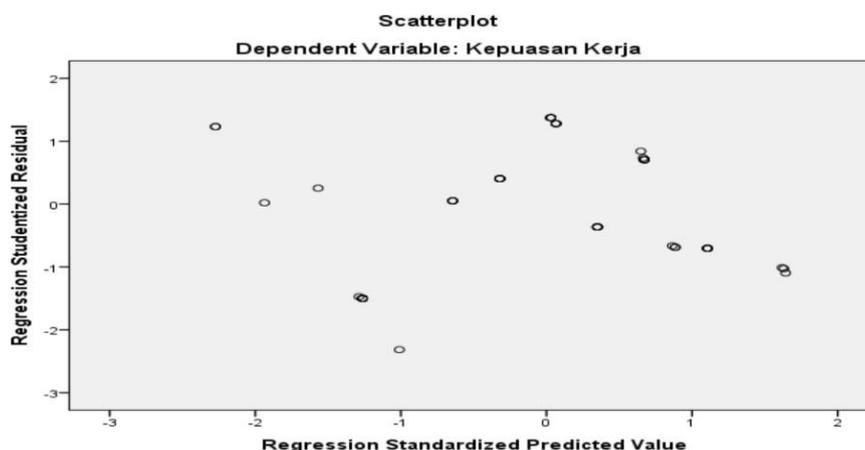
Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terdapat korelasi antar variabel dalam suatu model regresi. Suatu model regresi menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* sebesar > 0,01 dan nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF <10 berarti tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada model tersebut.

Coefficient		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0.993	1.007
	Lingkungan Kerja	0.769	1.301
	Gaji Karyawan	0.765	1.308

Menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari sampel. Jika melihat dari nilai *tolerance* maupun VIF variabel Kepemimpinan dimana nilai *tolerance* sebesar 0,993 dan VIF 1,007 maka tidak terindikasi terjadi multikolinearitas pada variabel tersebut. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,769 dan nilai VIF sebesar 1,301 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel ini. Variabel Gaji Karyawan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,765 dan nilai VIF sebesar 1,308 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel tersebut. Secara umum dari semua variabel tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada seluruh variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian data ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode grafik. Grafik yang tergambar dalam *scatterplot* menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika grafik menunjukkan titik yang memiliki pola acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut adalah grafik dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan pola acak dan tersebar. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di atas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Imam, 2011). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Gaji Karyawan sebagai variabel bebas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F sebagai penentu penerimaan hipotesis. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-6.395	3.607		-1.773	.083
Kepemimpinan	.018	.100	.008	.182	.856
Lingkungan Kerja	.388	.026	.726	14.793	.000
Gaji Karyawan	.334	.045	.365	7.423	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1041.585	3	347.195	164.794	.000 ^b
Residual	96.915	46	2.107		
Total	1138.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Gaji Karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan Uji t dan F sebagaimana diuraikan sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan mempunyai koefisien 0,008 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar $(0,856) > 0,05$. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira.
2. Variabel Lingkungan Kerja
Variabel Kepemimpinan mempunyai koefisien 0,726 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira.
3. Variabel Gaji Karyawan
Variabel Kepemimpinan mempunyai koefisien 0,365 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan variabel Gaji Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira.

Hasil Uji F berdasarkan Tabel 2 didapatkan bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $(164,794) > Ftabel (2,81)$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, gaji karyawan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira.

KESIMPULAN

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira Sukoharjo.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira Sukoharjo.
3. Variabel gaji karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira Sukoharjo.
4. ketiga variabel Kepemimpinan, Gaji Karyawan dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ayla Java Mandira Sukoharjo.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Seperti penerapan kepemimpinan yang

- baik yang dapat mengarahkan dan menyenangkan perlu ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaji karyawan terhadap kepuasan kerja. Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda. Selain itu sebaiknya peneliti berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan agar dapat meneliti pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaji karyawan terhadap kepuasan kerja.
 3. Bagi akademisi
Bagi kalangan akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sesuai dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaji karyawan terhadap kepuasan kerja. Kemudian peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya mencari ruang lingkup lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Riau.
- Gaol, J. L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kartono. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja. Jakarta.
- Kharisma Nawang Sigit, K. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Paendong, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Ilmiah*.
- Prasetyo, A. C. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Rodiyana, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di BMKG Ciputat. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Saepudin, D. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *UIN Syarif Hidayatullah*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Penerbit Bandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi*. BPFE. Yogyakarta. Tarjo. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Humaniora (Jasiora)*.