

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Tekstil

Kurnia Rizqi Ramadhan¹ , Drs. Sri Padmanty, M.B.A.²

¹ Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

² Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

 kurniarizqi98@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the relationship of leadership style and work environment on employee job satisfaction in the textile industry. Productive employees mean employees who have good job satisfaction from good leaders. Work environment is another factor that can increase job satisfaction besides leadership style. Job satisfaction can be an indicator of the success or failure of management in a company. This research is quantitative research. The sampling technique was purposive sampling, and obtained 240 research respondents based on predetermined criteria. Research data in the form of primary data by obtaining data using a print out of a questionnaire. The results of this study indicate that both independent variables have a positive and significant effect on dependent variable. Therefore, the fulfillment of the work environment by the company must be adjusted to existing standards and policies. Then as a leader is required to determine and apply the right leadership style in leading employees. It aims to increase employee job satisfaction and will have a considerable impact in providing good service, work quality, and loyalty.

Keywords: *Leadership Style; Work Environment; Employee Job Satisfaction; Textile Industry*

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Tekstil

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil. Karyawan yang produktif berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dari pemimpin yang baik pula. Lingkungan kerja adalah faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja selain gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja bisa menjadi indikator berhasil atau tidaknya manajemen dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya *purposive sampling*, diperoleh 240 responden penelitian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Data penelitian berupa data primer dengan memperoleh data menggunakan print out angket kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, sebagai pemimpin diharuskan untuk menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin karyawan. Lalu, pemenuhan lingkungan kerja oleh perusahaan harus disesuaikan pada standar maupun kebijakan yang ada. Hal itu bertujuan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan akan memberikan dampak yang cukup besar dalam memberikan pelayanan yang baik, kualitas bekerja, dan loyalitas.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan; Industri Tekstil*

Saat ini Indonesia sudah memasuki era industri 4.0, di mana industri makin berkembang, termasuk industri tekstil. Di antaranya banyak yang melakukan pembaharuan sebagai bentuk untuk meningkatkan mutu mereka dalam dunia tekstil. Meningkatkan mutu pada sebuah industri tekstil masih menjadi tantangan yang terjadi dan dihadapi saat ini. Perusahaan juga dihadapkan pada persoalan tentang cara agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Sebagai obyek yang dikaji dalam penelitian ini, PT. Sari Warna Asli I (*Spinning*) adalah salah satu perusahaan tekstil besar yang tergabung dalam Sritex Group di Solo Raya. PT. Sari Warna Asli I terletak di wilayah Karanganyar tepatnya di Kebakkramat. Selain itu, terdapat PT. Sari Warna Asli II (*Weaving*) di Boyolali. Sama dengan PT. Sari Warna Asli I, PT. Sari Warna Asli II juga tergabung dalam Sritex Group dan memiliki standar kebijakan mutu dalam manajemennya. Hingga kini, keduanya terus berkembang *total factor productivity* nya.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti saat magang, peneliti menemukan fakta bahwa terdapat perbedaan karakteristik gaya pemimpin dalam memimpin karyawan. Terdapat pemimpin generasi tua yang cenderung pasif dalam memimpin dan membutuhkan waktu lebih lama bagi timnya dalam menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan. Namun pemimpin tersebut memiliki kharisma, dihormati, dan fleksibel dalam memberikan tugas maupun kompensasi. Sebaliknya, pemimpin generasi muda atau millennial cenderung ikut terjun langsung bersama timnya dan tidak hanya memberikan perintah saja. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan juga relatif lebih cepat, disiplin dan tepat waktu, namun cenderung memiliki sifat otoriter, ditakuti bawahannya, serta kurang fleksibel dalam pekerjaan maupun pemberian kompensasi.

Fakta lain yang ditemukan peneliti seperti permasalahan lingkungan kerja. Terdapat beberapa masalah pada lingkungan kerja karyawan seperti sirkulasi udara kurang baik, limbah yang belum diolah, bangunan yang agak tua. Sedangkan dari sisi manajemen, perlu perbaikan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan agar tidak terjadi *misscommunication* serta perlu dilakukan perampingan organisasi. Oleh karena itu, peneliti mengambil kesimpulan bahwa perlu untuk meneliti tentang hal tersebut.

Sandang termasuk kebutuhan primer manusia, yang berarti perlu untuk dipenuhi kebutuhannya. Selain itu, adanya tuntutan peningkatan kualitas pada permintaan produk tekstil dan pakaian jadi, membuat adanya peningkatan standar penentuan pemimpin yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan pemenuhan kebutuhan konsumen. Dengan peningkatan kualitas, maka industri tekstil Indonesia akan lebih kuat dalam ekspor di pasar internasional. Hal itu akan dapat meningkatkan pendapatan negara Indonesia. Industri tekstil memiliki kontribusi

besar dalam pendapatan negara Indonesia. “Industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) Indonesia memberikan kontribusi yang cukup besar bagi PDB Indonesia” [3].

Penelitian yang dilakukan oleh [4] merekomendasikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya seperti untuk menghindari hasil yang bias dapat melakukan penelitian dengan tidak hanya menggunakan kuesioner saja. Namun, penelitian ini tetap menggunakan kuesioner saja untuk memudahkan penyelesaian skripsi. Selain itu, penelitian tersebut menyarankan agar penelitian selanjutnya meneliti obyek penelitian dengan lebih banyak organisasi. Penelitian ini menggunakan 2 perusahaan tekstil untuk menutup kekurangan dalam penelitian tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menemukan solusi pada masalah yang ada dan menguatkan penelitian yang dilakukan oleh [4] tersebut.

Terdapat beberapa GAP antara penelitian terdahulu, baik dari variabel maupun dari metode penelitiannya. Penelitian [5] menggunakan obyek penelitian di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, analisis datanya dengan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Lalu penelitian [6] obyek penelitiannya di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, menggunakan model analisis jalur. Selain penelitian tersebut, terdapat penelitian Iskandar dan Andriani (2019) yang obyek penelitiannya di salah satu BUMN yang berlokasi di daerah Tangerang, Banten, dengan analisis regresi linear sederhana saja dengan bantuan SPSS. Berpegang dari latar belakang tersebut, peneliti berminat untuk mengangkat judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Tekstil”. Hal itu dimaksudkan agar dapat membantu perusahaan tekstil lebih berkembang dan sebagai pembelajaran bagi penelitian berikutnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah gaya kepemimpinan berhubungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil, 2) Apakah Lingkungan Kerja berhubungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Tekstil? Tujuan penelitiannya adalah 1) Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri Tekstil. 2) Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri Tekstil. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil. Selanjutnya, penelitian ini juga dapat menambah wawasan lebih tentang kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Manfaat praktis, bagi perusahaan, penelitian ini bisa menjadi acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas perusahaan yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan lebih baik di masa mendatang. Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan wawasan mengenai teori-teori dalam gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta hubungannya terhadap kepuasan kerja

karyawan. Bagi masyarakat, Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat umum untuk mengetahui tentang kepuasan kerja karyawan, dan faktor-faktor apa saja yang dapat memhubungannya.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan berupa data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Warna Asli I Kebakkramat, Karanganyar dan PT. Sari Warna Asli II Boyolali. Banyaknya karyawan PT. Sari Warna Asli I saat ini adalah perkiraan sejumlah 900 orang dan PT. Sari Warna Asli II perkiraan sejumlah 900 orang sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan informasi yang sesuai dengan kriteria tertentu.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a. Karyawan PT. Sari Warna Asli I Kebakkramat, Karanganyar dan PT. Sari Warna Asli II Boyolali. b. Karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. c. Karyawan yang mempunyai pengetahuan tentang lingkungan kerjanya. d. Karyawan yang merasakan atau melihat kepemimpinan. Diperoleh sampel sejumlah 240 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner sebagai alat dan menggunakan metode survei. Angket berisi pertanyaan sejumlah 24 butir yang terdiri dari 8 pertanyaan gaya kepemimpinan, 8 pertanyaan lingkungan kerja, dan 8 pertanyaan kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 30 tahun	83	34,583 %
30 – 40 tahun	100	41,667 %
> 40 tahun	57	23,75 %
Total	240	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 83 orang dengan persentase sebesar 34,583%. Kemudian responden dengan usia 30 – 40 tahun sebanyak 100 orang dengan persentase sebesar 41,667%. Sedangkan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 23,75%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan umur 30-40 tahun yang mendominasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	168	70 %
Perempuan	72	30 %
Total	240	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.2 memperlihatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 168 orang dengan persentase sebesar 70%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang dengan presentase 30%. Sehingga dapat diambil

simpulan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yang mendominasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SD	5	2,0833 %
SMP	26	10,833 %
SMA	203	84,583 %
Diploma	3	1,25 %
Sarjana	3	1,25 %
Magister	-	-
Total	240	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK terbanyak sejumlah 203 orang dengan persentase 84,583%. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 26 orang dengan persentase 10,833%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 5 orang dengan persentase 2,0833%. Serta responden dengan pendidikan terakhir Diploma dan Sarjana masing-masing sebanyak 3 orang dengan persentase 1,25%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang mendominasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4
 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
6 bulan – 1 tahun	7	2,916 %
1 – 5 tahun	59	24,583 %
> 5 tahun	174	72,5 %
Total	240	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja antara 6 bulan – 1 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 2,916%. Sedangkan responden dengan lama bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 59 orang dengan persentase 24,583%. Serta responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun terbanyak sejumlah 174 orang dengan persentase 72,5%. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun yang mendominasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 3.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tingkat Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase
2.000.000 – 2.500.000	230	95,833 %
2.500.000 – 3.000.000	9	3,75 %
3.000.000 – 3.500.000	-	-
3.500.000 – 4.000.000	1	0,416 %
> 4.000.000	-	-
Total	240	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel 3.5 di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendapatan antara 2.000.000 – 2.500.000 terbanyak sejumlah 230 orang dengan persentase sebanyak 95,833%. Sedangkan responden dengan pendapatan antara 2.500.000 – 3.000.000 sebanyak 9 orang dengan persentase 3,75%. Serta responden dengan pendapatan antara 3.500.000 – 4.000.000 sejumlah 1 orang dengan persentase 0,416%. Serta responden dengan pendapatan antara 3.000.000 – 3.500.000 dan yang lebih dari 4.000.000 masing-masing 0 atau tidak ada. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa responden dengan pendapatan rata-rata antara 2.000.000 – 2.500.000 yang mendominasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3.2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Metode *Pearson's Correlation Product Moment*

Variabel	Indikator	Nilai	Pearson's	Keterangan
		Correlation	(R hitung)	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1		0,342	<i>Valid</i>
	X1.2		0,687	<i>Valid</i>
	X1.3		0,834	<i>Valid</i>
	X1.4		0,829	<i>Valid</i>
	X1.5		0,826	<i>Valid</i>
	X1.6		0,834	<i>Valid</i>
	X1.7		0,849	<i>Valid</i>
	X1.8		0,745	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1		0,575	<i>Valid</i>
	X2.2		0,527	<i>Valid</i>
	X2.3		0,736	<i>Valid</i>
	X2.4		0,603	<i>Valid</i>
	X2.5		0,596	<i>Valid</i>
	X2.6		0,717	<i>Valid</i>
	X2.7		0,526	<i>Valid</i>
	X2.8		0,583	<i>Valid</i>
Kepuasan Karyawan (Y)	Kerja	Y.1	0,631	<i>Valid</i>
		Y.2	0,715	<i>Valid</i>
		Y.3	0,710	<i>Valid</i>
		Y.4	0,794	<i>Valid</i>
		Y.5	0,668	<i>Valid</i>
		Y.6	0,754	<i>Valid</i>
		Y.7	0,712	<i>Valid</i>

Y.8	0,724	<i>Valid</i>
-----	-------	--------------

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil pengolahan data menggunakan *software* IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24 yang disajikan pada tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa semua indikator tiap variabel memiliki nilai *pearson's correlation* atau *r* hitung di atas *r* tabel yaitu sebesar 0,127. Artinya semua indikator variabel dianggap *valid* dan memenuhi syarat uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjelaskan tentang tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 3.7
 Hasil Uji Reliabilitas Metode *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,866	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,758	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,861	<i>Reliable</i>

Sumber : data primer diolah, 2022

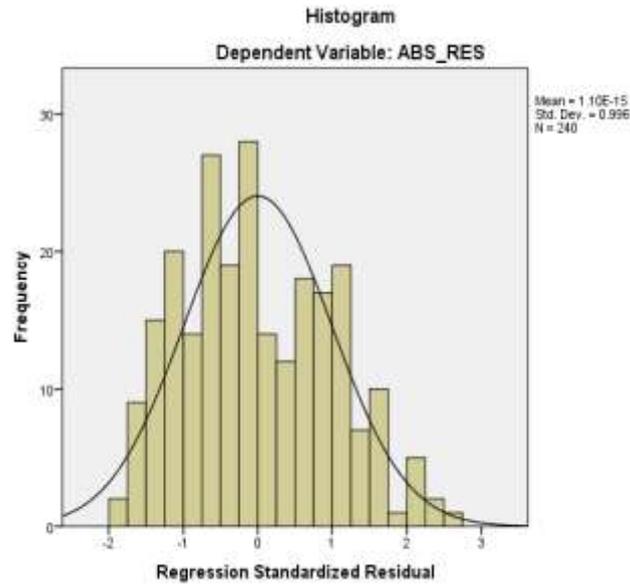
Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil nilai *cronbach's alpha* di atas 0,70 yang artinya seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dan seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

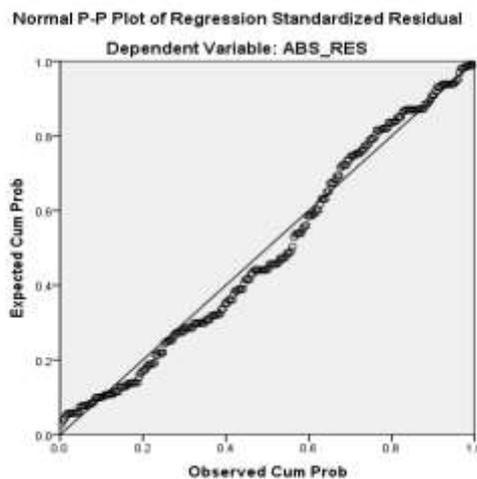
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sebuah data, apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

- 1) Uji grafik terbagi menjadi 2, yaitu grafik histogram dan grafik *normal probability-plot*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar 3.1 dapat dilihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng dengan data yang merata. Kriteria atau asumsi data berdistribusi normal adalah gambar garis berbentuk lonceng dan pola distribusi merata pada grafik histogram. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi kriteria atau asumsi normalitas.



Gambar 3.2. Hasil Uji Normalitas Grafik Probability-Plot

Gambar 3.2 menunjukkan bahwa data (titik-titik) hasil uji normalitas menggunakan metode grafik *normal probability-plot* tersebut cenderung menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Asumsi data normal pada grafik *normal probability-plot* adalah hasil data menyebar di sekitar garis diagonal, tidak menjauhinya, dan

mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

- 2) Uji Statistik dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian data ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 3.8

Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	240
<i>Test Statistic</i>	0.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.001^c
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0.088^d

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan pendekatan *Asymptotic Sig. (2-tailed)* sebesar 0,001. Namun dengan pendekatan *Monte-Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,088. Kriteria pengujian data dianggap normal jika nilai (K-S) lebih besar dari 0,05. Karena hasil pengujian bernilai 0,088 lebih besar daripada 0,05 maka hasil dari model yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebasnya (*independent variables*). Untuk mengujinya dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 3.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF (Variant Inflation Factor)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,775	1,290
Lingkungan Kerja (X2)	0,775	1,290

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa hasil dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* masing-masing

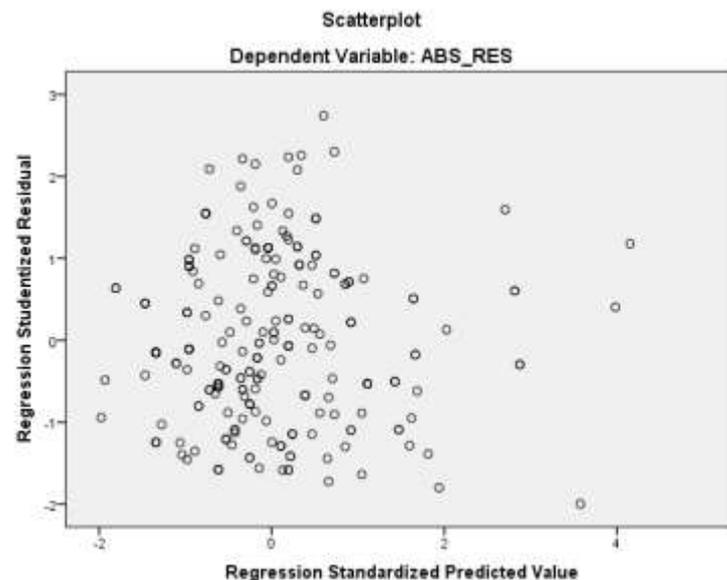
sebesar 0,775 yang lebih besar dari 0,10, dan memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 1,290 yang lebih kecil dari 10. Kriteria pengujian dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu jika hasil data memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji terjadinya varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain pada model regresi. Heterokedastisitas adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan model regresi linear tidak akurat dan tidak efisien. Uji heterokedastisitas dibagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

1) Uji Grafik *Scatter Plot*

Hasil pengujian *scatter plot* dapat dilihat pada gambar 3.3 berikut:



Gambar 3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik *Scatter Plot*

Gambar 3.3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah nilai 0 sumbu Y pada grafik *Scatterplot*, maka hasil data penelitian dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

2) Uji Statistik dengan metode Glejser

Hasil uji statistik tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Glejser

Variabel	T hitung	Signifika n
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0, 944	0,346
Lingkungan Kerja (X ₂)	- 1,388	0,182

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,346 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,182. Kriteria pengujian dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas adalah jika nilai signifikan lebih besar daripada 0,05. Karena nilai 0,346 dan 0,182 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

3.4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Industri Tekstil. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.11
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
<i>(Constant)</i>	3,712	1,433	-
X1	0,623	0,038	0,711
X2	0,208	0,050	0,179

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh $Y = 3,712 + 0,623 X_1 + 0,208 X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 3,712 menunjukkan bahwa apabila X₁ (gaya kepemimpinan), X₂ (lingkungan kerja) dianggap tetap maka Y (kepuasan kerja karyawan) akan naik sebesar 3,712.
- 2) Koefisien regresi (X₁) gaya kepemimpinan, sebesar 0,623 artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka (Y) kepuasan kerja

karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,623 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

- 3) Koefisien regresi (X_2) lingkungan kerja, sebesar 0,208 artinya, jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka (Y) kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

b. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara individu memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12

Hasil Uji T

Model	T hitung	Signifikan
<i>(Constant)</i>	2,591	0,010
Gaya Kepemimpinan (X_1)	16,478	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	4,141	0,000

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, dapat diambil simpulan:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 16,478 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk $n = 240$ yaitu 1,970, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,141 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,970 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil.

c. Uji F (Simultan)

Uji F adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (variabel terikat) dalam model. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 3.13
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	sig.
Regression	1967.361		983.681	27.972	.000 ^b
Residual	1022.635	37	4.315		
Total	2989.996	39			

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.13 di atas dapat diketahui F_{hitung} sebesar 227,972 lebih besar daripada F_{tabel} . F tabel untuk n berjumlah 240 adalah 3,881. Dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Karena $227,972 > 3,881$ dan $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa H_1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 yang semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 3.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.655	2.077

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 3.14 menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi. Peneliti menggunakan nilai *R Square* atau R^2 dalam penelitian ini yang nilainya adalah 0,658. Nilai R^2 0,658 lebih besar dari 0,5 yang dapat dikatakan baik. Artinya sebesar 65,8% variasi variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat

dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2), dan sebesar 34,2% sisanya merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dihubungkan secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan yang tercipta, begitu pula sebaliknya. Sesuai dengan fakta yang dikemukakan oleh [4] bahwa karyawan paling puas ketika pemimpin mereka mendukung dan penuh perhatian. Kepuasan kerja mengacu pada timbulnya sikap positif terhadap pekerjaan seperti meningkatnya kedisiplinan dan semangat kerja. Hal itu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [8] bahwa konsep kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan kepuasan pegawai sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau masyarakat. Karena itu, gaya kepemimpinan akan menghubungkan sikap, hubungan emosional, kepercayaan, ikatan batin, dan rasa hormat karyawan terhadap pemimpin sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif untuk memenuhi visi bersama pemimpinnya sebagai bentuk timbal balik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9]. Hasil dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Senada juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat dikatakan mendukung penelitian sebelumnya. Pemilihan gaya kepemimpinan (transaksional, transformasional, visioner, dan situasional) yang tepat (sesuai keadaan dan yang diharapkan) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Sari Warna Asli I dan PT Sari Warna Asli II dan juga sebaliknya. Oleh sebab itu, dibutuhkan pemimpin perusahaan yang mampu menentukan gaya kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi dan yang diinginkan karyawan agar dapat meningkatkan suasana kondusif dan meningkatkan kepuasan karyawan saat bekerja.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja karyawan memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [11] bahwa kondisi lingkungan kerja membuat karyawan puas dalam bekerja dan melakukan upaya maksimal untuk selalu meningkatkan kinerja. Karyawan merasa betah bekerja dan loyal jika terdapat lingkungan kerja yang memadai. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal jika merasa puas, dan

salah satu faktornya adalah lingkungan kerja yang baik. Serupa dengan yang dikemukakan oleh [12] bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di dalam masyarakat. Karena itu, lingkungan kerja harus baik dan kondusif untuk bekerja karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan memiliki semangat untuk melakukan setiap tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12]. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Ada pula penelitian oleh [13] yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat dikatakan mendukung penelitian sebelumnya dan dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Pemeliharaan lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, hubungan karyawan, tata letak, jaminan, dan keamanan) yang baik akan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di PT Sari Warna Asli I dan PT Sari Warna Asli II dan juga sebaliknya. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan jika ingin terjalin hubungan yang harmonis antar karyawan dan agar tercipta kinerja pegawai yang maksimal secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda, maka dapat diambil simpulan yaitu gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil dalam tabel. Berdasarkan hasil itu dapat diartikan jika semakin tepat dan sesuai dengan kondisi maupun yang diharapkan karyawan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan, akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja dan sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis H_1 gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil dalam tabel. Berdasarkan hasil itu dapat diartikan jika semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja dan sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis H_2 lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Referensi

- [1] S. Pawirosumarto, P. K. Sarjana, dan R. Gunawan, "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia," *Int. J. Law Manag.*, vol. 59, no. 6, hal. 1337–1358, 2017, doi: 10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- [2] H. Budiono, O. H. Widjaya, J. Jonnardi, dan I. Jasmine, "The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable," *Proc. Int. Conf. Econ. Business, Soc. Humanit. (ICEBSH 2021)*, vol. 570, no. Icebsh, hal. 165–169, 2021, doi: 10.2991/assehr.k.210805.027.
- [3] M. N. Wafi dan D. W. Sari, Ph.D, "Analysis of Total Factor Productivity Growth in the Industry of Textile and Textile Products in Indonesia," *J. Ilmu Ekon. Terap.*, vol. 6, no. 1, hal. 15, 2021, doi: 10.20473/jiet.v6i1.26770.
- [4] B. L. Barasa dan A. Kariuki, "Transformation Leadership Style and Employee Job Satisfaction in County Government of Kakamega, Kenya," *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci. (2147- 4478)*, vol. 9, no. 5, hal. 100–108, 2020, doi: 10.20525/ijrbs.v9i5.821.
- [5] A. Kusuma, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)," *J. Ilmu Komun.*, vol. 3, no. 2, hal. 1–15, 2016.
- [6] M. Ningsih dan F. Agustini, "Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan," *J. Plans, Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, hal. 346–355, Nov 2018, doi: 10.1088/1751-8113/44/8/085201.

- [7] Y. Iskandar dan I. Andriani, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh," *J. Psikol.*, vol. 12, no. 2, hal. 169–178, 2019, doi: 10.35760/psi.2019.v12i2.2441.
- [8] Budiyanto dan H. W. Oetomo, "The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia," *World Acad. Sci. Eng. Technol.*, vol. 75, no. 3, hal. 192–200, 2011, doi: 10.5281/zenodo.1077130.
- [9] S. Soebagiyo, Y. E. Riany, dan T. Rosita, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 6, no. 5, hal. 2484–2494, 2021.
- [10] E. J. Sinurat, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan," *J. Ilm. Methonomi*, vol. 3, no. 2, hal. 92–106, 2017.
- [11] J. Suyono, A. Eliyana, D. Ratmawati, dan D. R. Elisabeth, "Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation," *Syst. Rev. Pharm.*, vol. 12, no. 2, hal. 681–688, 2021, doi: 10.31838/srp.2021.2.93.
- [12] D. Sunarsi, "The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction," *J. Ilm. Ilmu Adm. Publik*, vol. 9, no. 2, hal. 237, 2020, doi: 10.26858/jiap.v9i2.11761.
- [13] N. P. R. Kusumadewi, I. N. Sudja, dan I. W. Sujana, "The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang," *Int. J. Contemp. Res. Rev.*, vol. 9, no. 03, hal. 20544–20552, 2018, doi: 10.15520/ijcrr/2018/9/03/459.